

**MANAJEMEN STRES KARYAWAN
UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
Studi Kasus Industri Batik Sembung Kulon Progo**

Program Magister Tata Kelola Seni
Konsentrasi Manajemen Seni Pertunjukan



Diajukan Oleh:

Yefta Bako

1620115420

Kepada

PROGRAM PASCASARJANA

INSTITUT SENI INDONESIA YOGYAKARTA

2019

**MANAJEMEN STRES KARYAWAN
UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
Studi Kasus Industri Batik Sembung Kulon Progo**

Yefta Bako

Program Pascasarjana Institut Seni Indonesia Yogyakarta

Magister Tata Kelola Seni

bakoyefta90@gmail.com

ABSTRACT

This study describes the stress management of employees to improve the work productivity of the industry Batik Sembung, Gulurejo Village, Kec. Lendah, Kab. Kulon Progo. Handling stress can help Batik Sembung employees deal with stress and stressors due to domestic time management and career. Many job demands and multiple role influences (domestic and career) that make employees absent fluctuatively so that it has an impact on unstable productivity. Therefore, this study aims to find out employees with multiple roles to divide domestic work and careers, develop personal stress management strategies for employees and to improve performance and productivity. The research method used is qualitative research using a case study approach through observation, interview and document techniques. The technique of analyzing data with descriptive coding after transcription was then carried out in the stage of organizing data, data reduction, code summarization, data presentation, inference and verification. The research findings show that some employees can manage their time optimally while other employees still have difficulty dividing domestic and career work and the causes of stress. Based on this, the solution with a stress management strategy that uses the application of tripartite is primary level stress management, secondary level stress management and tertiary level stress management.

Keywords : Stress Management, Multiple Roles, Work Productivity

INTISARI

Penelitian ini menguraikan tentang manajemen stres karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja industri Batik Sembung, Desa Gulurejo, Kec. Lendah, Kab. Kulon Progo. Penanganan stres dapat membantu karyawan Batik Sembung mengatasi stres dan penyebab stres karena pengelolaan waktu domestik dan karir. Tuntutan pekerjaan yang banyak dan pengaruh peran ganda (domestik dan karir) yang membuat karyawan absen secara fluktuatif sehingga berdampak terhadap produktivitas yang tidak stabil. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karyawan dengan peran ganda membagi pekerjaan domestik dan karir, menyusun strategi penanganan stres personal pada karyawan dan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Metode penelitian yang dipakai penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus melalui teknik observasi, wawancara dan dokumen. Teknik analisis data dengan *coding* deskriptif setelah transkripsi kemudian dilakukan tahap pengorganisasian data, reduksi data, peringkasan kode, penyajian data, penyimpulan dan verifikasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian karyawan dapat mengelola waktu dengan optimal sedangkan karyawan lainnya masih kesulitan

membagi pekerjaan domestik dan karir serta adanya penyebab stres. Berdasarkan hal tersebut, maka solusinya dengan strategi manajemen stres yang menggunakan penerapan *tripartit* yakni manajemen stres tingkat primer, manajemen stres tingkat sekunder dan manajemen stres tingkat tersier.

Kata kunci : Manajemen Stres, Peran Ganda, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Batik merupakan suatu cara untuk memberi hiasan pada kain dengan cara menutupi bagian-bagian tertentu dengan menggunakan perintang (Hamzuri dalam Prasetyo, 2016). Cara memberi hiasan pada kain adalah proses yang dilakukan oleh setiap industri batik secara universal dengan menggunakan tangan atau alat untuk membuat beragam motif pada kain. Akitivitas membuat beragam motif tersebut tentunya dilakukan oleh setiap industri batik yang tersebar di seluruh Indonesia dengan pola yang bermacam-macam. Perkembangan beberapa industri batik di Indonesia yang terdapat di pulau Jawa termasuk wilayah DI Yogyakarta khususnya Kabupaten Kulon Progo.

Salah satu industri batik yang menjadi sentra batik Kulon Progo adalah industri Batik Sembung yang berada di Dusun Sembungan, Desa Gulurejo, Kecamatan Lendah Kulon Progo. Industri Batik Sembung merupakan industri perseorangan karena industri ini dimiliki oleh pemilik tunggal yaitu Pak Sugirin yang memiliki banyak karyawan. Berbagai motif yang dihasilkan oleh karyawan Batik Sembung telah merambat ke berbagai kalangan baik itu secara domestik hingga ke tingkat nasional dan internasional. Industri ini memiliki karyawan yang didominasi oleh kaum perempuan atau ibu-ibu yang berasal dari sekitar kawasan industri Batik Sembung atau sering disebut sebagai tetangga. Rata-rata karyawan yang bekerja dalam industri Batik Sembung dengan tingkat ekonomi menengah ke

bawah dan mempunyai tanggungan anak dalam keluarga.

Keberadaan industri Batik Sembung sejak tahun 2008 turut menyokong perekonomian sebagian masyarakat Sembungan sebagaimana yang dikatakan oleh Nawawi, Ruyadi dan Komariah (2014) bahwa keberadaan industri di suatu daerah dalam skala industri besar maupun skala industri kecil akan memberi pengaruh dan membawa perubahan terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat sekitarnya. Perubahan ekonomi ini ditandai dengan salah satu contoh bahwa sebagian besar karyawan yang berprofesi sebagai ibu rumah tangga dapat membiayai anak-anaknya ke beberapa jenjang pendidikan ketika mereka bekerja pada industri Batik Sembung. Hal ini menunjukkan bahwa peran karyawan dalam Batik Sembung tidak hanya sebagai pengrajin batik saja melainkan mereka sebagai ibu rumah tangga yang ikut membantu suaminya menafkahi keluarga.

Peran karyawan Batik Sembung ini merupakan peran ganda seperti yang disampaikan oleh Kartini dalam Salaa (2015) bahwa peranan perempuan dalam dua bentuk, yaitu perempuan yang berperan di bidang domestik dan perempuan karier, yang dimaksud dengan tugas domestik adalah perempuan yang hanya bekerja di rumah saja sebagai istri yang setia. Sedangkan yang dimaksud dengan perempuan karier adalah apabila ia bekerja di luar, maupun bekerja secara

profesional karena ilmu yang didapat atau karena keterampilannya. Karyawan Batik Sembung memiliki peran ganda yakni sebagai ibu rumah tangga yang mengurus keluarga dan sebagai perempuan karir yang berprofesi sebagai pengrajin batik. Peran ganda yang dianut oleh sebagian besar karyawan menggambarkan kondisi ibu rumah tangga yang merasa perlu bekerja untuk menambah penghasilan tambahan. Penghasilan tambahan dari membatik dapat menunjang kehidupan ekonomi keluarga mereka tanpa mengharapkan seluruhnya dari kepala keluarga.

Bekerja pada Batik Sembung merupakan asumsi dasar yang dilakukan oleh karyawan karena tuntutan ekonomi sama halnya dengan pendapat yang disampaikan oleh Ramadani (2015) bahwa alasan dari perempuan bekerja di luar rumah tidak asing lagi yaitu karena tuntutan kebutuhan hidup bagi keluarga. Tuntutan ekonomi dalam rumah tangga yang semakin hari semakin bertambah inilah yang mengarahkan ibu-ibu Dusun Sembungan untuk menambah penghasilan dengan bekerja pada industri Batik Sembung. Selain tuntutan ekonomi, kaum ibu juga dituntut untuk mengurus keluarganya sementara mereka harus memenuhi target produksi kain batik sebanyak 1.600 helai perbulan. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa produksi boleh sebanyak-banyaknya tergantung kemampuan dari para karyawan karena tidak ada patokan hasil produksi perhari yang mereka dapatkan.

Kuota dalam proses produksi perhari tidak menjadi target mutlak sebab pekerjaan membatik tidak sama seperti industri pada umumnya yang menggunakan mesin untuk membantu produksi, namun karyawan yang menjadi

fungsi utama dalam tahapan membatik. Tahapan produksi dalam industri Batik Sembung terbagi dalam 8 tim kerja yang memiliki peran dan fungsi yang berbeda-beda, yakni bagian pembahanan, pengecapan, pewarnaan, penyantingan, pelorodan, kemasan, penjahitan dan penjualan. Setiap pembatikan dikerjakan secara manual menggunakan anggota tubuh untuk mendukung tangan berkreasi di atas kain sebagaimana yang disampaikan dalam penelitian Oesman, Yusuf dan Irawan (2012) yang dikemukakan bahwa hampir semua pekerjaan membatik dikerjakan secara manual menggunakan tangan dan lengan atau ekstremitas atas secara berkesinambungan yang dikombinasi dengan ketelitian kerja dan penggunaan alat-alat tradisional. Tangan dan lengan yang dimiliki oleh karyawan merupakan aset yang berharga dalam industri Batik Sembung untuk melakukan berbagai tahapan membatik.

Selain itu ketelitian dalam proses membatik juga sangat dijunjung tinggi untuk mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh industri Batik Sembung. Akan tetapi faktanya karyawan Batik Sembung hanya mencapai hasil produksi perbulan 1.400 helai, sedangkan target dari industri Batik Sembung perbulan dapat mencapai 1.600 helai. Padahal waktu kerja mereka dimulai dari pagi sampai sore yakni pada pukul 08.00 hingga pukul 12.00 dan pada pukul 12.00 hingga pukul 13.00 mereka beristirahat untuk makan siang di rumah masing-masing. Setelah istirahat mereka melanjutkan proses membatik dari pukul 13.00 sampai pukul 16.00, namun jumlah waktu dalam sehari yang diberikan tidak menjadi jaminan bagi para karyawan Batik Sembung untuk meraih target yang ditetapkan. Begitu juga

dengan usia karyawan yang menjadi salah satu faktor untuk diketahui karena rata-rata pekerja dalam Batik Sembung adalah ibu

rumah tangga. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1

Karakteristik karyawan Batik Sembung Kulon Progo

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Status	Bidang
1	Bayu	22 tahun	Laki-laki	Belum menikah	Owner
2	Riana	22 tahun	Perempuan	Belum Menikah	Marketing
3	Ika	28 thun	Perempuan	Menikah	Marketing
4	Udin	37 tahun	Laki-laki	Menikah	Pengecapan
5	Maryanto	34 tahun	Laki-laki	Menikah	Pengecapan
6	Supri	36 tahun	Laki-laki	Menikah	Pengecapan
7	Triwarsono	34 tahun	Laki-laki	Belum Menikah	Pengecapan
8	Wasidi	36 tahun	Laki-laki	Menikah	Pengecapan
9	Yanuar	27 tahun	Laki-laki	Menikah	Pengecapan
10	Ani	26 tahun	Perempuan	Menikah	Pewarnaan
11	Uut	22 tahun	Laki-laki	Menikah	Pewarnaan
12	Atun	35 tahun	Perempuan	Menikah	Pewarnaan
13	Susanti	25 tahun	Perempuan	Menikah	Penyantingan
14	Wainem	60 tahun	Perempuan	Menikah	Penyantingan
15	Surayem	41 tahun	Perempuan	Menikah	Penyantingan
16	Warsiyem	60 tahun	Perempuan	Menikah	Penyantingan
17	Murtini	52 tahun	Perempuan	Menikah	Penyantingan
18	Ponom	50 tahun	Perempuan	Menikah	Penyantingan
19	Putri	42 tahun	Perempuan	Menikah	Penyantingan
20	Rini	23 tahun	Perempuan	Belum Menikah	Penyantingan
21	Paijem	54 tahun	Perempuan	Menikah	Penyantingan
22	Meskiem	55 tahun	Perempuan	Menikah	Penyantingan
23	Sulia	48 tahun	Perempuan	Menikah	Penyantingan
24	Mesdita	42 tahun	Perempuan	Menikah	Penyantingan
25	Sumarti	49 tahun	Perempuan	Menikah	Penyantingan
26	Sriyati	50 tahun	Perempuan	Menikah	Penyantingan
27	Darmini	37 tahun	Perempuan	Menikah	Penyantingan

(Sumber: Data Olahan Peneliti)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada industri Batik Sembung terbanyak perempuan atau ibu-ibu rumah tangga yang memiliki peran ganda dan memiliki usia antara 22 hingga 60 tahun. Menurut Prasetyo (2014) batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15

tahun – 64 tahun, namun pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan fisik bagi individu. Oleh karena itu pada usia yang relatif tinggi atau melewati batas usia produktif ini yang mempengaruhi sebagian karyawan untuk memproduksi batik tersebut. Begitu juga dengan status pernikahan yang menunjukkan bahwa rata-

rata karyawan Batik Sembung telah mempunyai tanggungan anak dalam keluarga untuk mencukupi ekonominya.

Faktor-faktor yang telah diuraikan sebelumnya yang memicu terjadinya stres kerja karyawan karena adanya tuntutan patokan kerja dengan pencapaian target yang tinggi, sementara para karyawan juga memiliki peran sebagai ibu rumah tangga yang harus membagi waktu mereka untuk mengurus keluarga. Sedangkan waktu istirahat yang disediakan oleh industri Batik Sembung hanya satu jam saja, hal ini yang menimbulkan stres kerja karyawan bertambah sehingga berakibat pada proses pembatikan, penurunan kinerja, suasana hati yang negatif dan absensi secara fluktuatif. Bahkan sampai menyebabkan produktivitas kerja yang tidak stabil atau terkadang hasil produksi mengalami peningkatan dan sebaliknya terkadang mengalami penurunan kecuali ketergantungan orderan. Dengan demikian tidak mungkin pihak industri Batik Sembung harus mengurangi target pencapaian produksi batik tersebut. Oleh karena itu, maka peneliti melihat peluang tentang bagaimana strategi mengelola stres kerja karyawan Batik Sembung untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan literatur dari Priyadharshini, Pujar & Sangeetha (2017), mengelola stres kerja dapat mengurangi biaya perawatan kesehatan dan meningkatkan produktivitas. Sedangkan Hakim dan Sugiyanto (2017) juga menegaskan bahwa mengelola stres atau manajemen stres adalah teknik untuk mengontrol dan mengurangi stres. Sebab stres merupakan masalah serius yang perlu ditangani secara teratur sehingga tidak menimbulkan munculnya sikap arogan, perilaku tidak sopan, konflik dan absensi

yang mempengaruhi produktivitas menurun.

Fenomena di atas yang melatarbelakangi penulis untuk mengadakan penelitian tentang bagaimana mengelola stres kerja terhadap setiap karyawan pada industri Batik Sembung di Kabupaten Kulon Progo. Tujuannya yaitu (1) untuk mengetahui karyawan membagi pekerjaan domestik dan karier pada industri Batik Sembung, (2) untuk menyusun strategi penanganan mengatasi stres personal pada karyawan dan (3) untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan Batik Sembung.

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Andriani (2017) membahas tentang “Hubungan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda”. Menjelaskan tentang permasalahan stres kerja yang dipicu oleh tuntutan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan bidang keahlian pegawai sehingga kondisi kerjaan dibawah tekanan oleh pimpinan dengan tempo yang relatif singkat dan suasana lingkungan kerja fisik yang tidak memadai sehingga memberi pengaruh buruk terhadap produktivitas kerja.

Hal ini ditandai dengan hasil penelitian yang dijelaskan dari variabel stress kerja dengan indikator yang memiliki tingkat persentase tertinggi adalah Organisasi yaitu sebesar 70,83%, dikarenakan beberapa penyebab seperti iklim organisasi, struktur organisasi, teritorial organisasi, teknologi serta peran pemimpin dan indikator yang memiliki persentase terendah adalah kelompok sebesar 40,28%. Sedangkan pada variabel produktivitas kerja, indikator yang memiliki persentase tertinggi adalah kemampuan sebesar 73,61% dan indikator yang memiliki

presentase terendah adalah semangat kerja yang dicapai sebesar 56,95%. dan hasil r_s nya adalah sebesar 0,986, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat hubungan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pada setiap organisasi tidak hanya ditinjau dari peran pemimpin saja, namun penanganan stres dapat dicegah dengan beberapa tips yang disampaikan oleh Unnikrishnan (2015) yang membahas tentang *Management of Stress and Motivation of Employees* untuk mengetahui berbagai dampak stres dan cara mengelolanya serta mengetahui bagaimana manajemen stres dan motivasi dapat digunakan secara efektif untuk perubahan organisasi sehingga hasil penelitian ini mengungkapkan beberapa tips dan cara secara efektif yang perlu diterapkan dalam organisasi. Adapun tips-tips tersebut antara lain; mengurangi stres kerja dengan perawatan diri sendiri, tips manajemen waktu untuk mengurangi stres kerja, tips manajemen tugas untuk mengurangi stres, meningkatkan kecerdasan emosional untuk mengurangi stres kerja dan memprioritaskan penjadwalan waktu dan perencanaan yang dapat digunakan secara efektif sebagai manajemen stres.

Penelitian yang berikut dikemukakan oleh Mulyono (2010) membahas tentang “Penanganan Stres Terkait Pekerjaan” yang menyatakan bahwa selain faktor lingkungan, pemimpin perusahaan harus memprioritaskan menangani stres pada karyawannya sebab stres menjadi masalah besar atau virus menular dalam organisasi atau perusahaan. Pemimpin organisasi dapat membantu karyawannya mengurangi stres dengan cara; pengembangan kapasitas keterbukaan dalam perusahaan, penciptaan sebuah lingkungan kerja yang aman bagi siapapun, pengembangan kesadaran

dalam diri pemimpin untuk memperlakukan seluruh anak buahnya dengan adil, baik dan tanpa pandang bulu. Penelitian terdahulu ini memiliki kesamaan dengan tujuan penelitian yang akan dibahas dengan menjabarkan berbagai strategi *coping* untuk mengurangi stres pada karyawan.

Selain itu hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Kusumajati (2010) tentang “Stres Kerja karyawan” yang membahas tentang sumber-sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan dan cara mengelola stres yang dialami oleh setiap karyawan yang dibantu oleh organisasi atau pemilik perusahaan dengan berbagai teknik. Beberapa teknik diantaranya yakni *peer support* atau mendukung karyawan dengan membicarakan masalah yang bersifat rahasia dengan nyaman dengan karyawan yang terlatih dan khusus, *in-house support* atau semua karyawan dipelakukan sama bahkan dengan sebutan yang berbeda, sedangkan *employee assistance program* (EAP) atau membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk lebih berhasil menyelesaikan masalah-masalah pribadi yang menyebabkan permasalahan dan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa setiap perusahaan yang mengalami stres kerja karyawan dapat dikelola dengan beberapa teknik untuk mengurangi stres.

Jika penelitian sebelumnya membahas mengenai penanganan stres dengan pelatihan, tips dan teknik untuk mengurangi stres maka penelitian yang dilakukan Glazer dan Liu (2017) tentang *Work, Stress, Coping, and Stress Management* berbeda karena membahas tentang informasi seputar pengetahuan dan praktek strategi manajemen stres di tempat kerja. Stres di tempat kerja dipicu dari kendala organisasi, penganiayaan di tempat kerja

(seperti pengawasan yang kasar, pengucilan di tempat kerja ketidakmampuan, intimidasi), peran stres, beban kerja, konflik keluarga dan kesalahan. Maka hasil penelitian Glazer dan Liu menunjukkan bahwa jika organisasi tidak bisa memodifikasi tuntutan atau tingkat kontrol dan dukungan maka yang diperlukan organisasi dengan mengembangkan manajemen stres untuk menangani stres yang fatal. Oleh karena itu, perusahaan harus secara rutin memeriksa setiap tenaga kerja yang terus memberikan kontribusi bagi perusahaan agar tetap sehat bahkan manajemen perusahaan perlu memastikan setiap tenaga kerja mendapat perhatian secara adil.

Sedangkan penelitian stres kerja lainnya dapat dilihat dari hasil penelitian Harrisma dan Witjaksono (2013) tentang “Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja” menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan organisasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator lain yang mengukur variabel stres kerja yang diketahui dari hasil jawaban responden. Hal tersebut ditunjukkan melalui hasil skor rata-rata sebesar 2.44 maka dapat dikatakan bahwa indikator kepemimpinan organisasi lebih kuat dalam mengukur variabel stres kerja dibandingkan dengan

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Dalam setiap organisasi atau tempat kerja tentu mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai berbagai macam sikap dan perilaku ketika mereka masuk dan bergabung dalam suatu organisasi. Bahkan ketika menyikapi suatu pekerjaan dengan berbagai kondisi pastinya dengan beragam sikap dan pemikiran. Tidak hanya menyikapi kondisi kerja saja namun dalam menyikapi tuntutan pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi apalagi dalam kondisi terdesak atau

indikator lainnya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dapat dilihat dari semakin tinggi stres kerja yang terjadi berarti dapat menurunkan produktivitas kerja. Penelitian ini serupa dengan penelitian yang akan dilakukan pada industri batik Sembung yakni dengan meneliti permasalahan stres yang menghambat produktivitas karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu ini yang menjadi acuan untuk peneliti dalam melakukan penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Sebab berbagai penelitian sebelumnya banyak membahas tentang efek atau dampak dari stres, stres positif, stres negatif, tips dan teknik mengurangi stres bahkan ada juga yang membahas tentang penanganan stres tetapi hanya pada industri/perusahaan secara umum atau industri besar saja bahkan tidak banyak yang dilakukan pada objek seni. Namun penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu peneliti mencoba mengadakan studi manajemen stres kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan akan dilakukan pada objek seni dalam hal ini yakni pada industri Batik Sembung.

di kejar *deadline* yang membuat individu mengalami stres/depresi serupa yang disampaikan oleh Hariandja (2002:303) bahwa stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan stres kerja (*occupational stress*) merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi individu (Rivai dalam Jum'ati dan Wuswa, 2013). Stres kerja muncul di saat banyak tuntutan dalam pekerjaan maupun faktor lingkungan eksternal yang ikut mempengaruhi individu.

Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja menurut Greenberg dalam Kristanto dkk (2009) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor stres kerja yang bersumber pada pekerjaan antara lain:
 - a. Sumber intrinsik pada pekerjaan, yaitu meliputi kondisi kerja yang sangat sedikit menggunakan aktivitas fisik, beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang menekan, resiko/bahaya secara fisik.
 - b. Peran di dalam organisasi, yaitu antara lain peran ambigu, konflik peran, tanggung jawab kepada orang lain, konflik batasan-batasan reorganisasi (*conflicts reorganizational boundaries*) baik secara internal maupun eksternal.
 - c. Perkembangan karir, dapat terdiri dari promosi ke jenjang yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, ambisi perkembangan karir yang mengalami hambatan.
 - d. Hubungan relasi di tempat kerja, meliputi antara lain hubungan relasi

Stres Peran Ganda Karyawan

Sumber Daya Manusia atau biasanya disebut sebagai karyawan yang terdapat dalam suatu tempat kerja terdiri dari individu yang sudah menikah dan belum menikah, namun yang terbanyak dalam suatu perusahaan atau organisasi apapun juga pasti memiliki karyawan yang telah menikah. Karyawan yang telah menikah tentu memiliki peran ganda yakni sebagai kepala keluarga (laki-laki) atau sebagai ibu rumah tangga

dengan pimpinan, rekan sekerja, atau dengan bawahan, serta kesulitan dalam mendelegasikan tanggungjawab.

- e. Struktur organisasi dan iklim kerja, yaitu antara lain karena terlalu sedikit atau bahkan tidak ada partisipasi dalam pembuatan keputusan/kebijakan, hambatan dari perilaku (misalnya karena anggaran), politik di tempat kerja, kurang efektifnya konsultasi yang terjadi.
2. Faktor stres kerja yang bersumber pada individu antara lain:
 - a. Tingkat kecemasan
 - b. Tingkat neurotisme
 - c. Toleransi terhadap hal yang ambigu/ketidakjelasan
 - d. Pola tingkah laku tipe A
 3. Faktor stres kerja yang bersumber di luar organisasi, yang meliputi:
 - a. Masalah-masalah dalam keluarga
 - b. Peristiwa krisis dalam kehidupan
 - c. Kesulitan secara finansial

Faktor-faktor penyebab stres kerja yang dialami karyawan memang tidak dapat dihindari karena bersifat manusiawi yang akan terjadi pada setiap karyawan, maka perlu mengelola stres yang dialami karyawan dengan strategi mengatasi stres tersebut.

(perempuan) yang sama-sama memiliki tanggung jawab dalam keluarga dan peran sebagai pekerja. Namun Kanter dalam Hapsari (2010) mengatakan bahwa perempuan yang sering menghadapi halangan yang lebih besar daripada laki-laki dalam dunia kerja seperti yang dinyatakan dalam *Tokenism Theory*, bahwa perempuan lebih banyak menjumpai halangan dalam pencapaian karirnya. Diantaranya adalah ketidaksesuaian budaya, yang membuat wanita tidak bebas dalam

menentukan pilihan kariernya, perempuan di sebagian tempat, seperti di negara-negara yang memegang adat ketimuran dengan kuat, masih harus menghadapi budaya yang ‘memilihkan’ karier bagi dirinya, mana yang boleh dikerjakan, mana yang harus dihindari. Hal ini tentu saja sangat membatasi karier perempuan, sementara laki-laki dengan bebas dapat memilih pekerjaan apa saja yang mereka kehendaki.

Kecenderungan perempuan menentukan pilihan kariernya di sebagian tempat mengacu pada kondisi keluarga yang perlu diperhatikan, sebab perempuan yang sudah menikah memiliki lebih banyak tanggung jawab daripada laki-laki dalam merawat anak-anak dan keluarga. Para perempuan yang bekerja harus mengatasi situasi sulit dengan komitmen dan ketekunan mereka secara efisien. Keikutsertaan perempuan dalam kegiatan menghasilkan pendapatan membuat mereka dapat memuaskan kebutuhan rumah tangga mereka ke tingkat yang lebih besar (Sudha, 2014).

Peran perempuan dalam keluarga cenderung lebih mendominasi dibanding laki-laki karena perempuan harus menjalankan tiga tugas utama perempuan dalam rumah tangganya seperti penjelasan yang dikemukakan oleh Akbar (2017) sebagai berikut: (1) Sebagai istri, supaya dapat mendampingi suami sebagai kekasih dan sahabat untuk bersama membimbing keluarga yang bahagia, (2) Sebagai pendidik, untuk pembina generasi muda supaya anak-anak dibekali kekuatan rohani maupun jasmani yang berguna bagi nusa dan bangsa, dan (3) Sebagai ibu rumah tangga, supaya mempunyai tempat aman dan teratur bagi seluruh anggota keluarga. Sedangkan laki-laki secara tradisional sudah ditetapkan untuk menafkahi keluarganya atau bekerja saja.

Akan tetapi tidak hanya perempuan yang memiliki peran ganda dalam keluarga saja, laki-laki juga memiliki peran ganda namun perbedaan peran antara laki-laki dengan perempuan terletak pada porsi masing-masing. Peran ganda laki-laki semakin bertambah jika istrinya juga bekerja karena adanya pembagian tugas dalam rumah tangga tidak lagi hanya sebagai seorang suami yang mencari nafkah untuk keluarganya sesuai dengan harapan masyarakat, namun ia juga ikut dalam membantu urusan rumah tangga. Sehingga pada akhirnya peran-peran tersebut menjadi tidak jelas dan menimbulkan konflik (Lubis, 2007). Konflik peran ganda akan terjadi pada seseorang jika pekerjaan dan keluarga sama-sama menyita perhatian dengan tuntutan yang besar pula untuk ditangani oleh laki-laki maupun perempuan. Pertentangan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan melahirkan ketegangan dan berakhir pada stres kerja yang berkepanjangan dan tentunya akan berdampak buruk pada lingkungan kerja dan keluarga.

Hal ini yang perlu diteliti oleh peneliti bahwa peneliti tidak melihat dari peran perempuan saja namun peran laki-laki sebagai karyawan di industri Batik Sembung yang mengalami stres peran ganda.

Manajemen Stres Karyawan untuk Peningkatan Produktivitas

Pengelolaan stres kerja sumber daya manusia (SDM) yang berada pada organisasi merupakan suatu gerakan untuk mengontrol, mengurangi dan mencegah gejala stres atau stres yang menyerang setiap SDM dengan berbagai pendekatan. Pengelolaan stres bertujuan untuk menjaga kestabilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi sudah tentu mempengaruhi produktivitas yang ditinjau dengan SDM yang sehat jiwa dan fisik. Produktivitas merupakan

gambaran proses hingga akhir dari kegiatan organisasi untuk memproduksi baik itu barang dan jasa yang dikerjakan oleh SDM atau karyawanyang terampil pada bidangnya.

Cascio dalam Kaswan (2017:260) mengatakan bahwa produktivitas secara umum merupakan ukuran output barang dan jasa dalam kaitannya dengan input, yang berupa tenaga kerja, modal dan peralatan. Sedang output antara lain kualitas, keuntungan, pangsa pasar, kegagalan (defect) dan lain-lain. Semakin produktif suatu organisasi, semakin baik daya saingnya karena biaya unitnya lebih rendah. Tujuan produktivitas yakni ingin menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaan jangka panjang, maka perusahaan perlu memperhatikan modal (input) yang ada dan produksi (output) yang keluar di pasaran. Pencapaian tujuan perusahaan atau industri jangka panjang tidak terlepas dari peran karyawan sebagai ujung tombak keberhasilan industri.

Dengan demikian untuk lebih jelasnya Sinungan dalam Murdiyanto (2015:10) mengelompokkan pengertian produktivitas menjadi tiga :

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: Investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

Cascio dan Sinungan menitikberatkan produktivitas dari *input* dan *output* yang berarti apa yang menjadi modal dipakai untuk membuat sesuatu dari proses sampai hasil sehingga mendapatkan keuntungan ketika dipasarkan. Keuntungan besar yang didapatkan tentunya didukung oleh semua karyawan yang memiliki pemikiran menurut akal sehat untuk menghasilkan produk yang meningkat. Peningkatan yang signifikan dari organisasi atau perusahaan dapat terjadi jika semua karyawan dapat aktif, tidak hanya sebagian saja. Salah satu karyawan mengalami gangguan kesehatan maupun gangguan secara psikologis maka diharapkan pihak organisasi dapat menanganinya secara intens atau merawatnya secara berkala. Gangguan kesehatan masih taraf mudah untuk diatasi sebab dapat diprediksi sedangkan gangguan karena tekanan merupakan suatu gangguan yang sulit untuk diprediksi datangnya karena berhubungan langsung dengan kondisi lingkungan internal dan eksternal (Chiocchio dkk, 2015:271). Gangguan yang disebabkan oleh tekanan disebut stres kerja karena adanya tuntutan profesionalitas lingkungan pekerjaan dan lingkungan keluarga.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan terkadang membuat individu berperilaku negatif terhadap rekan kerjanya bahkan pada organisasi. Oleh sebab itu, Jika dibiarkan dan tidak ada penanganan maka akan berdampak pada kinerja kemudian mempengaruhi produktivitas organisasi.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori manajemen stres yang digunakan oleh Sutherland dan Cooper sebagai acuan untuk membedah mengenai strategi manajemen stres untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada industri Batik Sembung.

Strategi Manajemen Stres melalui Pendekatan Model Tripartit

Teori Selye dalam Cremer, Dick & Murnighan (2011:328) memandang stres sebagai sebuah jenis sindrom adaptasi umum (*a general adaptation syndrome/GAS*). Bahwa stres dilihat sebagai bentuk kegagalan penyesuaian psikologi, sebuah ketidakseimbangan emosi yang destruktif terhadap daya dan kreativitas manusia. Ada tiga jenis stres yang berbeda, sesuai dengan kondisi tingkatan dan fenomena psikologinya, yaitu yang pertama dikenal dengan istilah *shock*, *countershock*, dan *resistance*. Melihat dari teori Selye maka Cremer, Dick & Murnighan (2011:334) menambahkan bahwa stres di tempat kerja bisa pula dianggap sebagai rasialisme, mengingat sifat pertentangan interpsikologinya yang tak terhindarkan. Pihak industri tidak dapat menghindar dari gangguan stres, mau tidak mau harus menghadapi ketika menyerang setiap karyawan yang bekerja pada industri tersebut.

Oleh karena itu perlu adanya solusi untuk mengelolanya dengan strategi yang diformulasikan oleh Sutherland dan Cooper (2000:159) yang mengemukakan tentang strategi pengelolaan stres dengan menggunakan model Tripartit di tempat kerja untuk mengidentifikasi dan menghilangkan atau meminimalkan situasi stres, mengajar individu untuk mengatasi stres dan untuk membantu orang-orang yang menjadi korban yang mengalami stres. Sekalipun masalah terkait stres itu rumit namun organisasi maupun karyawan perorangan, mungkin bekerja sebagai tim atau kelompok kerja, harus didorong untuk secara aktif mengelola stres di tempat kerja sehingga dapat menghilangkan atau meminimalkan masalah stressor pada sumbernya.

Dengan demikian maka Sutherland dan Cooper (2000:164) menyarankan agar stres di tempat kerja harus mengadopsi pendekatan tripartit yang terdiri dari: a). manajemen stres tingkat primer (dasar) yang membicarakan jenis strategi atau intervensi yang dinamakan *stressor directed* atau menghilangkan, mengurangi dan mengendalikan sumber stres yang bertujuan untuk mencegah stres di tempat kerja, b). Manajemen stres tingkat sekunder adalah respon yang diarahkan agar dapat membantu karyawan atau kelompok pekerja untuk mengenali tanggapan mereka terhadap stres dan gejala stres. Dengan demikian, mereka bisa merespon dengan cara itu yang tidak berbahaya bagi diri mereka atau organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan ketahanan stres dan strategi *coping* adaptif melalui pendidikan dan pelatihan, sedangkan c). Manajemen tingkat tersier adalah bentuk intervensi yang diarahkan dengan tujuan untuk membantu penyembuhan dan rehabilitasi karyawan yang stres.

Penjabaran beberapa teori sebelumnya dapat disimpulkan bahwa manajemen stres merupakan suatu cara pengelolaan untuk meminimalisir dan mencegah perilaku individu ketika menghadapi suatu kondisi yang menekan secara emosional pada lingkungan tertentu.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Sujarweni (2014:22) mengatakan bahwa studi kasus merupakan penelitian mengenai manusia (dapat suatu kelompok, organisasi maupun individu), peristiwa, latar secara mendalam, tujuan dari penelitian ini mendapatkan

gambaran secara mendalam tentang kasus yang sedang diteliti. Studi ini bertujuan untuk memperoleh deskripsi yang utuh dan mendalam mengenai stres kerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada industri Batik Sembung. Pengumpulan datanya diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan

pada industri Batik Sembung yang bertempat di Dusun Sembungan, Desa Gulurejo, Kecamatan Lendah, Kabupaten Kulon Progo. Informan penelitian pada industri Batik Sembung adalah karyawan sebanyak 8 orang yang memiliki peran dalam kehidupan sosial dan 2 orang *owner* sebagai informan triangulasi.

Tabel 3.1

Daftar Informan Penelitian Industri Batik Sembung

No	Nama	Lama Bekerja	Jabatan
1	Bayu	-	Owner
2	Sugirin	-	Owner
3	Udin	6 tahun	Karyawan Pengecapan
4	Yanuar Saputro	8 tahun	Karyawan Pewarnaan
5	Sumarti	2 tahun	Karyawan Pencantingan
6	Sriyati	3 tahun	Karyawan Pencantingan
7	Darmini	4 tahun	Karyawan Pencantingan
8	Suliyah	5 tahun	Karyawan Pencantingan
9	Ponem	5 tahun	Karyawan Pencantingan
10	Yuni Erma	2 tahun	HRD

(Sumber: Data Olahan Peneliti)

Informan yang dipakai dalam penelitian ini diambil dari 7 tim kerja dengan lamanya bekerja 2 tahun ke atas masing-masing satu orang perwakilan, yakni dari bidang pengecapan, pewarnaan, penyantingan, HRD, pembahanan dan kemasan (karyawan yang sama bekerja dalam dua bidang pekerjaan) dan dua orang *owner*.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara *observasi*. Peneliti mengambil tindakan awal dengan cara mengamati aktivitas yang dilakukan karyawan Batik Sembung sekaligus melakukan pencatatan

terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kinerja dan produktivitas karyawan. Pelaksanaan observasi peneliti lakukan pada tanggal 14 Desember 2017 bersamaan dengan perkenalan oleh pemilik industri Batik Sembung. Observasi yang kedua peneliti laksanakan pada tanggal 9 Februari 2018 dengan pencatatan mengenai aktivitas membuat pada bagian pengecapan yang dilakukan dengan cara berdiri seperti yang disampaikan oleh Creswell (2016:254) bahwa observasi adalah ketika peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian. Dalam

menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen. Format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan akan terjadi (Arikunto 2002:204). Sedangkan Ratna (2010:217) juga mengatakan bahwa observasi merupakan salah satu teknik yang paling banyak dilakukan dalam penelitian, baik kuantitatif maupun kualitatif, baik sosial maupun humaniora.

Teknik pengumpulan selanjutnya wawancara peneliti melakukan wawancara berhadap-hadapan dengan informan (*face-to-face interview*). Informan yang diangkat dalam penelitian ini adalah karyawan sebagai perwakilan beberapa tim kerja yang terdiri dari *stakeholder* dan karyawan dalam industri Batik Sembung dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang memang ingin diketahui oleh peneliti secara mendalam terhadap beberapa karyawan Batik Sembung. Pedoman pertanyaan wawancara yang peneliti siapkan ada 2 kategori yang terdiri dari 2 orang *owner* dan 8 orang karyawan dengan masing-masing cakupannya. Pertanyaan wawancara yang disediakan untuk 2 orang *owner* sebanyak 18 poin sedangkan pedoman pertanyaan untuk 8 orang karyawan sebanyak 12 poin pertanyaan. Indikator pertanyaan yang disediakan peneliti diuji terlebih dahulu dengan diberikan kepada kerabat dekat peneliti sebelum disodorkan kepada informan industri Batik Sembung dengan tujuan untuk menguji validitas alat ukur wawancara. Selain itu tidak menutup kemungkinan wawancara yang dilakukan tidak hanya berlangsung satu kali namun dapat dilakukan pada tahap kedua jika hasilnya tidak maksimal atau yang dicari tidak ditemukan.

Penelitian ini peneliti lakukan dengan durasi waktu maksimal 20 menit untuk menggali informasi mengenai peran ganda dan

penyebab stres yang dialami karyawan Batik Sembung secara mendalam dengan wawancara semi terstruktur, sama seperti yang disampaikan oleh Sujarweni (2014:32) yang mengatakan bahwa wawancara mendalam (*in-depth interview*), dimana peneliti terlibat langsung secara mendalam dengan kehidupan informan yang diteliti dan tanya jawab yang dilakukan menggunakan pedoman yang disiapkan sebelumnya/semi terstruktur serta dilakukan berkali-kali. Langkah selanjutnya, sebelum wawancara peneliti menanyakan kapan wawancara akan berlangsung atau dengan kata lain membuat janji dengan pihak industri Batik Sembung. Proses membuat janji tersebut peneliti lakukan dengan 2 cara yaitu dengan via *chatting* melalui media *online whatsapp* (WA) dengan Bayu selaku pemilik Batik Sembung dan datang langsung ke industri Batik Sembung untuk memastikan.

Tahap akhir peneliti menggunakan teknik dokumen seperti yang dikatakan oleh Ratna (2010:234) bahwa teknik dokumen berkaitan dengan sumber terakhir, interaksi bermakna antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, interaksi internal dalam diri sendiri, seperti hasil-hasil karya baik ilmiah maupun nonilmiah, karya seni dan berbagai bentuk catatan harian lainnya. Catatan-catatan yang dilakukan peneliti yakni dengan dokumentasi audio melalui alat perekam *handphone*. Setelah direkam kemudian peneliti mendengar kembali menggunakan *headset* atau pengeras suara untuk ditranskrip lalu dijadikan sebagai arsip. Dokumentasi audio yang tadinya telah ditranskrip kemudian dilampirkan sebagai bukti fisik dalam penelitian ini. Teknik analisis data dilakukan setelah data dikumpulkan dengan lima tahapan yaitu pengorganisasian data, reduksi data, peringkasan kode, penyajian data, penyimpulan dan verifikasi.

HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Karakteristik Informan dan Triangulasi

Informan dalam penelitian ini berjumlah 10 orang informan, terdiri dari 8 orang informan utama dan 2 orang informan triangulasi. Triangulasi dalam penelitian ini adalah *owner* atau pemilik industri Batik Sembung dan anaknya sebagai pemimpin yang mengontrol setiap aktivitas membuat batik.

Informan yang berjumlah 8 orang digunakan sebagai informan utama untuk menggali data bagaimana karyawan yang memiliki peran ganda membagi waktu berkarir dan bekerja domestik dalam rumah tangga dan untuk mendapatkan data apakah waktu bekerja menimbulkan stres kerja pada karyawan

industri Batik Sembung. Sedangkan 2 orang informan triangulasi digunakan untuk menggali data pendukung menurut pandangan mereka mengenai keadaan yang dialami karyawan ketika bekerja.

Selain itu dari 8 orang informan utama yang telah ditetapkan 1 diantaranya dinyatakan gagal karena tidak memenuhi kriteria sebagai karyawan yang memiliki peran ganda (belum menikah). Oleh sebab itu jumlah informan utama yang digunakan sebanyak 7 orang sekalipun satu orang informan yang memiliki kesempatan sebanyak dua kali untuk diwawancarai pada tahap pertama dan tahap kedua atas arahan dari pemimpin. Berikut ini uraian kriteria triangulasi dan kriteria informan yang telah disusun dalam tabel 4.1 dan tabel 4.2.

Tabel 4.1
Kriteria Triangulasi

No	Nama	Jabatan	Waktu Wawancara	Tempat Wawancara
1	Bayu	Owner 2	Rabu, 23 Mei 2018 Pukul 13.13 – 13.37	Industri Batik Sembung
2	Sugirin	Owner 1	Rabu, 23 Mei 2018 Pukul 14.02 – 14.26	Industri Batik Sembung

Keterangan:

Owner 2 : Anak Pak Sugirin yang bertugas mengatur aktivitas tim kerja

Owner 1 : Ketua/Pemilik industri Batik Sembung

Tabel 4.2
Kriteria Informan Utama

No	Nama	Masa Kerja	Posisi (Bidang)	Waktu Wawancara	Tempat Wawancara
1	Udin	6 tahun	Karyawan Pengecapan	Rabu, 23 Mei 2018 Pukul 14.54 – 15.13	Industri Batik Sembung
2	Yanuar Saputro	8 tahun	Karyawan Pewarnaan	Rabu, 23 Mei 2018 Pukul 15.20 – 15.32	Industri Batik Sembung
3	Sumarti	2 tahun	Karyawan Pencantingan	Rabu, 23 Mei 2018 Pukul 15.45 – 16.05	Industri Batik Sembung

4	Sriyati	3 tahun	Karyawan Pencantingan	Jumat, 05 Okt 2018 Pukul 12.36 – 12.47	Industri Batik Sembung
5	Darmini	4 tahun	Karyawan Pencantingan	Jumat, 05 Okt 2018 Pukul 12.49 – 13.01	Industri Batik Sembung
6	Suliyah	5 tahun	Karyawan Pencantingan	Jumat, 05 Okt 2018 Pukul 13.05 – 13.18	Industri Batik Sembung
7	Ponem	5 tahun	Karyawan Pencantingan	Jumat, 05 Okt 2018 Pukul 13.22 – 13.38	Industri Batik Sembung
8	Yanuwar Saputro	8 tahun	Karyawan Pewarnaan	Jumat, 05 Okt 2018 Pukul 13.40 – 14.05	Industri Batik Sembung

Peran Ganda

Hasil penelitian pada karyawan *peran ganda* industri Batik Sembung dapat dilihat berdasarkan kesimpulan dari beberapa kata kunci yang telah dikoding oleh peneliti dengan tujuan untuk menjelaskan makna utama kategori yang telah diperoleh. Kategori yang telah dirumuskan berdasarkan kata kunci meliputi:

Pembagian Waktu Karyawan

Peran ganda karyawan Batik Sembung mengelola waktu untuk membuat dengan pekerjaan domestik dalam rumah tangga merupakan suatu tanggung jawab mutlak yang harus dilakukan setiap hari. Sebagian informan dapat mengelola waktu untuk keluarga dan berkarir namun ada sebagian informan yang belum dapat membagi waktu secara efektif untuk membuat dan mengurus rumah tangga. Berikut hasil wawancara terkait peran ganda karyawan membagi waktu untuk keluarga dan berkarir:

“oh tentu, kalau selama disini ya untuk waktu berkeluarga jelas berkurang, apalagi kalau tiap malam lembur disini”

Informan 1

Pernyataan Udin sebagai informan 1 merasa waktunya berkurang untuk keluarga ketika dia

bekerja dari pagi hingga sore bahkan sampai malam hari. Pekerjaan membuat dari pagi sampai malam disebut sebagai lemburan. Udin merupakan karyawan yang bekerja di bagian pengecapan dengan jenis kelamin laki-laki, namun Udin lebih merasa kekurangan waktu untuk keluarga dibanding karyawan perempuan dan informan 2.

“kalau itu anu mas biasanya anak sakit parah gitu saya biasa libur kalau nggak ya diurus sama istri” **Informan 2**

Yanuwar sebagai informan 2 lebih menekankan pada kondisi keluarga yang tidak memungkinkan sehingga mengharuskan dirinya untuk tidak masuk bekerja. hal ini ditandai dengan contoh bahwa jika anaknya sakit parah maka dia harus berlibur atau dapat diurus sama istri. Hal yang sama juga disampaikan oleh informan 3 bahwa jika anaknya membutuhkannya maka dia tidak berangkat untuk bekerja bahkan sampai melakukan izin kerja. Berikut kutipan wawancaranya:

“kalau memang anak saya membutuhkan saya, saya nggak bisa berangkat kerja saya ijin sama pak Sugirin” **Informan 3**

Sedangkan informan 4 dapat mengelola waktu secara efektif dengan menyelesaikan pekerjaan

rumah tangga pada pagi hari sebelum berangkat ke industri Batik Sembung.

“Ya gimana ya yang bisa itu jaga rumah selesai masak, cuci langsung ke sini”

Informan 4

Berbeda dengan informan lainnya, informan 5 mengelola waktu untuk domestik dengan karir dengan meminta bantuan dari sanak saudara untuk mengurus anaknya selain pagi hari. Sebab pagi hari informan 5 dapat mengerjakan pekerjaan rumah dan mengantar anaknya kesekolah sebelum berangkat bekerja. Dapat kita lihat pernyataan informan 5 melalui kutipan wawancaranya sebagai berikut.

“ya bangun pagi trus masak antar sekolah kerja, yang ngurus anak simba sama kakak” **Informan 5**

Dalam pernyataan informan 6, 7 dan 8 menyatakan bahwa mereka dapat mengelola waktu untuk keluarga dan karir dengan optimal dibandingkan dengan informan lainnya yang kesulitan membagi waktu. Pernyataan ini mewakili sebagian karyawan dapat membagi waktu dengan efektif untuk mengerjakan pekerjaan rumah sebelum berangkat bekerja.

“ya pagi abis bangun jam lima, masak, nyuci, apa saha-sahasa itu trus ngantar ke sekolah trus jama delapan masuk kesini pulang jam empat” **Informan 6**

“ya itu pagi nanti eee bangun pagi-pagi trus menyelesaikan pekerjaan rumah nyampe jam setengah delapan baru ke sini aaa pergi bekerja membatik itu”

Informan 7

“ya kan disini kerjanya cuman dari paginya jam delapan trus jam dua belas istirahat sampai jam satu kan masih bisa sama keluarga” **Informan 8**

Kutipan wawancara yang telah sampaikan seluruh karyawan menyatakan bahwa sebagian karyawan dapat mengelola waktu dengan baik namun ada sebagian karyawan yang belum dapat mengatur waktu secara optimal. Hal ini ditandai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Udin (wawancara 23 Mei 2018) sebagai informan 1 mengenai berkurangnya waktu untuk keluarga bahkan saat orderan yang masuk dikerjakan tiap malam (lembur). Sedangkan Darmini (wawancara 5 Oktober 2018) sebagai informan 5 mempunyai cara untuk membagi waktu mengurus anaknya hanya pada pagi hari, setelah anaknya pulang sekolah dia menitipkan anaknya pada nenek dan kakaknya. Selain itu informan 2, 3, 4, 6, 7 dan 8 menyatakan bahwa mereka dapat mengelola waktu bekerja dalam rumah tangga sebelum berangkat bekerja dan sesudah pulang bekerja (wawancara dengan Yanuwar, Sumarti, Sriyati, Suliyah dan Ponem 23 Mei & 5 Oktober 2018).

Keseluruhan informan yang terbanyak menyatakan bahwa mereka dapat mengelola waktu efektif untuk keluarga dan berkarir, namun berbanding terbalik dengan pernyataan yang disampaikan oleh Bayu selaku anak pemilik industri Batik Sembung sekaligus sebagai triangulasi 1 dan pak Sugirin selaku ketua/pemilik industri Batik Sembung sebagai triangulasi 2 yang menyatakan dalam hasil wawancara sebagai berikut:

“itu kita juga sangat kesal padahal kita butuh mereka dan mereka juga butuh kita ya sama-sama saling membutuhkan jadi gimana caranya kita harus konsisten gitu, sama-sama jalan. Jadi kalau mereka keluar masuk seenaknya sendiri ya mendingan nggak usah skalian” **Triangulasi 1**

“kalau sudah terpenuhi kebutuhan

biasanya orang tidak ada ikatan yang amat sangat itu mengikat tu punya uang dia libur” **Triangulasi 2**

Pernyataan dari triangulasi 1 disampaikan bahwa sikap karyawan keluar masuk bekerja atas kemauan mereka sedangkan triangulasi 2 menyatakan jika kebutuhan materi karyawan terpenuhi maka karyawan sering libur. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Batik Sembung belum menyeluruh membagi waktu secara optimal antara keluarga dan berkarir (wawancara dengan Bayu & Sugirin 23 Mei 2018).

Budaya toleransi (izin kerja)

Toleransi merupakan budaya masyarakat desa Gulurejo yang berdampak pada karyawan Batik Sembung ketika menjalankan statusnya sebagai tenaga kerja yang meninggalkan pekerjaannya jika ada acara keluarga. Hal ini ditandai melalui kutipan wawancara yang disampaikan oleh informan-informan sebagai berikut:

“ya kita tinggal dulu pekerjaan disini ya maklum lah, yang punya pasti maklum alasannya jelas” **Informan 1**

“nggak, jarang mas kalau nggak penting banget nggak ijin” **Informan 2**

“kalau misalkan kalau kita ada hajatan kita juga ikut rela ada acara mendadak kita juga nggak berangkat” **Informan 3**

Berdasarkan kutipan wawancara yang disampaikan oleh ketiga informan menyatakan bahwa jika ada karyawan yang mempunyai acara keluarga atau acara warga kampung, maka karyawan tersebut dapat meminta izin pada pemilik Batik Sembung sebelum berangkat bekerja maupun sementara

melakukan aktivitas membatik (wawancara dengan Udin, Yanuwar & Sumarti 23 Mei 2018). Hal didukung oleh pernyataan yang disampaikan oleh Bayu sebagai triangulasi 1 dan pak Sugirin sebagai triangulasi 2 bahwa kehidupan masyarakat di desa harus punya tindakan toleransi ketika bersosial, yaitu:

“Karena kita kan di desa masih ada toleransi lah kalau ada orang hajatan itu pasti karyawan banyak yang libur, itu kita bisa maklumi lah kalau gitu”

Triangulasi 1

“kalau kondisi banyak orang hajatan banyak apa kok kerjaan tidak target itu yang susah” **Triangulasi 2**

Triangulasi 1 menyatakan bahwa tempat tinggal di desa memang memiliki budaya toleransi berlaku pada industri Batik Sembung jika ada acara keluarga dan acara sejenis lainnya seperti pernyataan triangulasi 2 yang membenarkan bahwa ada acara mendadak maka para karyawan tidak dapat mencapai target seperti yang ditetapkan pihak industri Batik Sembung (wawancara dengan Bayu & Sugirin 23 Mei 2018).

Penyebab Stres Kerja

Tuntutan pekerjaan

Pekerjaan dalam industri Batik Sembung mengindikasikan bahwa setiap karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Patokan target yang ditetapkan pihak industri membuat karyawan harus lembur tiap malam atau melanjutkan pekerjaannya di rumah seperti yang dikutip melalui wawancara para informan sebagai berikut.

“ya tentu disamping faktor tambah usia, tambah setiap hari nyumpal malam” **Informan 1**

Tentunya faktor usia turut mempengaruhi pekerjaan informan 1 seperti pernyataannya bahwa setiap hari dia harus melakukan aktivitas membatik sampai pada malam hari. Pekerjaan membatik tidak saja dilakukan dengan waktu yang ditetapkan oleh pihak industri dari pagi hingga sore namun dikerjakan sampai malam hari berbeda dengan informan 2 yang lembur sampai malam hari jika pekerjaan membatik tidak selesai pada siang hari seperti pernyataan berikut ini.

“kalau saya biasanya lembur malam biasanya kalau siang nggak selesai gitu” **Informan 2**

Bisa dikatakan bahwa informan 3 mempunyai keringanan untuk melanjutkan pekerjaan membatik di rumah jika tidak menyelesaikan pekerjaan pada siang hari. Program ini dilakukan bagi karyawan yang memiliki alat membatik sendiri yang tersedia di rumahnya. Tidak semua karyawan dapat memiliki peralatan membatik tersebut, kecuali alat penyanting. Informan 3 merupakan karyawan di bagian penyantingan yang kebetulan memiliki alat penyantingan sendiri jadi tidak heran jika dia dapat melanjutkan pekerjaan membatik di rumah. Program melanjutkan pekerjaan membatik di rumah memiliki porsi yang sama dengan pekerjaan di yang dikerjakan di industri.

“iya dilembur dibawa pulang”
Informan 3

Pernyataan informan 6, 7 dan 8 lebih menegaskan pada upah pekerja walaupun pekerjaan di bawah lemburan sampai malam hari. Artinya pemberian gaji harus seimbang atau lancar dan pemberlakuan istirahat kerja harus konsisten selama satu jam tercatat jam 12 hingga jam 1 siang. Jam istirahat itu dapat dipakai untuk pulang ke rumahnya sekalipun

nantinya lembur hingga malam hari. Berikut pernyataan yang disampaikan oleh ketiga informan tersebut.

“ya apa terus nggak istirahat maksudnya nggak istirahatnya maksudnya pulang nggak pulang biasanya pulang itu” **Informan 6**

“ya kalau seimbang seimbang antara upah dan apa itu bekerja oke oke saja tapi kalau ini dinaikan gajinya nggak dinaikan ya mungkin da protes cuman begitu aja.” **Informan 7**

“kalau aku ya nggak masalah mas kalau tambah banyak kan ya kita bisa bekerja terus disini kan mas kalau ada pesanannya dari situ jadi nggak masalah gitu.” **Informan 8**

Kutipan wawancara yang disampaikan oleh keenam informan utama ini menyatakan bahwa adanya tuntutan target memaksa para karyawan bekerja lembur tiap malam dan tidak istirahat untuk mencapai target yang ditetapkan pihak industri batik (wawancara dengan Udin, Yanuwar, Sumarti, Suliyah, Ponem 23 Mei & 5 Oktober 2018) . Hal ini didukung oleh pernyataan yang disampaikan oleh Bayu sebagai triangulasi 1 dan pak Sugirin sebagai triangulasi 2 melalui kutipan wawancara mereka sebagai berikut.

“per bulan targetnya dua ribu kain aaa sering mencapai, kadang nggak mencapai sih.” **Triangulasi 1**

“kondisi kalau nggak nyampe target mungkin minggu saya suruh masuk dan itu kalau saya suruh mau masuk ya silahkan masuk absen seperti biasa.”
Triangulasi 2

Seluruh informan utama dan triangulasi menyatakan bahwa tuntutan

pekerjaan dari berbagai orderan yang masuk memaksa para karyawan untuk lembur hingga malam hari di industri Batik Sembung atau membawa pulang untuk melanjutkannya di rumah bahkan sampai hari minggu yang disebut hari libur bisa disuruh masuk untuk bekerja namun tidak ada unsur paksaan (kerelaan) dari pihak industri (wawancara dengan Bayu & Sugirin 23 Mei 2018).

Tuntutan ekonomi

Berdasarkan informasi dari informan 1, 3, 4 dan 5 yang menyatakan bahwa kebutuhan rumah tangga yang banyak membuat mereka harus rela lembur dari pagi sampai malam dan ada sebagian yang senang untuk mendapatkan uang dalam membiayai kebutuhan rumah tangga (wawancara dengan Udin, Sumarti, Sriyati, Darmini 23 Mei & 5 Oktober 2018). Berikut kutipan wawancara yang disampaikan oleh para informan.

“kalau kebutuhan rumah tangga tinggi ya kita kejar sampai lembur-lembur”
Informan 1

“Yang jelas bisa membantu perekonomian keluarga, bahkan untuk membeli ya makanan iya bantu sedikit demi sedikit” **Informan 3**

“Senang ya senang dapat uang”
Informan 4

“ya seneng alhamdulillah nanti dapat

Gangguan fisik dan Psikis

Proses pembatikan dalam industri Batik Sembung tidak berjalan lancar karena personal atau sebagian karyawan mengalami gangguan fisik maupun gangguan psikis yang disebabkan ketika bekerja sehingga

uang banyak.” **Informan 5**

Pernyataan informan 2, 6, 7 dan 8 menyatakan bahwa mereka merasa nyaman dan tuntutan ekonomi seperti biasa dari hari ke hari tidak sama seperti pernyataan yang disampaikan oleh Informan 1, 3, 4 dan 5 yang menyatakan bahwa karena tuntutan kebutuhan domestik maka mereka harus banyak menghabiskan waktu yang banyak di tempat kerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan. Pernyataan informan 1, 3, 4 dan 5 didukung oleh informasi dari triangulasi 1 dan 2 melalui kutipan wawancara mereka yaitu:

“kadang diliburkan, tapi jika terserah mereka juga mereka mau masuk boleh gitu” **Triangulasi 1**

“Libur lebaran juga seperti itu saya nanya ini liburnya berapa hari dan kapan mulai libur itu kok bukan saya punya urusan saya tanya ke mereka mereka, dia punya kesepakatan boleh sampai hari ini ya boleh seperti itu.”
Triangulasi 2

Pernyataan dari kedua triangulasi diatas mendukung bahwa jika karyawan ingin menambah penghasilan dapat bekerja di hari libur tetapi dengan ketentuan ada kesepakatan awal sebagai pemberitahuan dengan tujuan untuk menjamin keselamatan karyawan saat bekerja di hari libur (wawancara dengan Bayu & Sugirin 23 Mei 2018).

menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Gangguan fisik dan psikis yang dialami oleh karyawan Batik Sembung dikemukakan melalui kutipan wawancara yang disampaikan para informan sebagai berikut.

“ya kita istirahat minta ijin saya lelah

mau istirahat dulu sama bos”

“setiap hari kita disini kerjaan berdiri terus setiap hari dari jam delapan pagi sampai jam empat sore kan cuman rehat satu jam, jam dua belas sampai jam satu” **Informan 1**

“blakangan ini saya mengalami sesak napas mas kan jarang pake masker gini gini kemaren-kemaren mas aaa akhir-akhir ini mas waktu senin kemarin yang parah susah jalan kalau sesak napas itu mas” **Informan 2**

“Mungkin istirahat waktu jam dua belas pulang kita duduk sebentar” **Informan 3**

“ada apa itu tekanan apa seumpama harus hari ini selesai, harus dikirim begitu ya tertekan tapi gitu ya tertekan sedikit lah”

“pernah tapi aku juga lupa tapi pernah iya pusinglah pulang aja capek.” **Informan 7**

Kutipan wawancara informan 1 menyatakan bahwa ketika kelelahan bekerja dia harus minta izin pada pemilik Batik Sembung untuk beristirahat. Salah satu faktor kelelahan ketika bekerja yaitu karyawan yang bekerja bagian pengecapan harus berdiri untuk melakukan aktivitas membatik sejak dari jam 8 pagi sampai jam 12 siang untuk beristirahat selama 1 jam yaitu dari jam 12 sampai jam 1 siang. Setelah beristirahat mereka melanjutkan aktivitas membatik hingga jam 4 sore namun jika ada orderan yang masuk maka mereka diharuskan lembur sampai malam hari dengan kondisi berdiri (wawancara dengan Udin 23 Mei 2018 dan observasi).

Hal ini tidak berlaku pada karyawan pengecapan saja melainkan dialami oleh karyawan pewarnaan sekalipun dengan kasus yang berbeda sesuai dengan bidang pewarnaan seperti yang disampaikan oleh informan 2 melalui kutipan wawancaranya bahwa beliau sering terganggu dengan pernapasannya karena tidak memakai masker bahkan akibat dari terganggunya pernapasan membuat dia tidak bisa berjalan. Karyawan pewarnaan memang terus berhubungan dengan zat pewarna modern yang setiap harinya dihadapi sama seperti karyawan pengecapan yang setiap harinya duduk untuk mencanting (wawancara dengan Yanuwar 23 Mei 2018).

Pada kutipan wawancara informan 3 tidak disampaikan penyebab kelelahan itu karena banyak bekerja dengan posisi duduk namun kelelahan merupakan hal yang wajar terjadi pada siapapun termasuk pada informan 3 bahwa jika terjadi kelelahan maka dia mempergunakan kesempatan duduk-duduk sewaktu jam istirahat tanpa pulang ke rumah (wawancara dengan Sumarti 23 Mei 2018). Sedangkan kutipan wawancara informan 7 lebih menonjolkan pada perasaan tertekan jika ada orderan yang harus diselesaikan saat itu juga dan informan ini pernah mengalami stres selama bekerja namun tidak menyebutkan secara rinci kasus tersebut akan tetapi ketika dia mengalami stres kerja yang berujung pada perasaan pusing dan capek maka keputusannya meminta izin untuk pulang beristirahat (wawancara dengan Ponem 5 Oktober 2018).

Kutipan wawancara informan 1, 2, 3 dan 7 didukung oleh kutipan wawancara yang dikemukakan oleh triangulasi 1 dan 2 yang menyatakan tentang kondisi karyawan ketika bekerja dan kelelahan sebagai berikut.

“ada mereka yang kurang safety pas mata kena saya langsung larikan ke

rumah sakit”

“kalau individu kadang ada yang capek itu kan kadang ya pada tiduran dan puasa gini kan mungkin mereka nggak bisa ngejar target cepat lemas ya mas”

Triangulasi 1

“yang paling melelahkan itu bukan pekerjaan fisik, pekerjaan berpikir dan berinteraksi dengan tamu.”

2

Kutipan wawancara triangulasi 1 menyatakan bahwa ada karyawan yang kurang waspada dalam bekerja sehingga terkadang minyak/zat mengenai mata mereka dan fisik dalam kondisi lemas sedangkan triangulasi 2 menyatakan bahwa yang paling melelahkan dari semua bidang ialah bidang galeri atau penjualan yang harus berinteraksi dengan konsumen/tamu ketika datang berkunjung (wawancara dengan Bayu & Sugirin 23 Mei 2018).

Kendala

Industri Batik Sembung tidak terlepas dari berbagai hambatan yang menghalangi untuk mencapai target produktivitas. Berikut ini kutipan wawancara yang disampaikan oleh para informan tentang hambatan yang mereka alami ketika bekerja, yaitu:

“nyaman nggak nyaman haa buat nyaman” **Informan 1**

Sekalipun banyak kesulitan dan hambatan yang didapatkan dalam lingkungan kerja namun informan 1 berusaha membuat nyaman walaupun kondisi tidak mendukung. Informan 1 memiliki cara pandang memposisikan dirinya untuk betah dengan keadaan yang dihadapinya berbeda dengan informan 2, 3, 6, 7 dan 8 yang merasa kesulitannya pada motif

yang diberikan. Informan 2 menguras pikiran yang banyak ketika mendapatkan sampel yang baru karena dia berada pada area pewarnaan yang berurusan dengan orderan baru yang masuk dengan sampelnya masing-masing. Perbedaan motif-motif yang digunakan untuk membatik memiliki tingkat kesulitannya masing-masing seperti yang disampaikan oleh informan 6 dari banyak orderan yang masuk. Berikut pernyataan yang disampiakan oleh informan 2 dan 6.

“cuman kalau dapat sampel baru gitu kadang mikir mas” **Informan 2**

“nggak nggak seandainya ini pesanan dari sana motifnya gini trus pesanan dari mana motifnya gini lagi beda-beda motif kan membatiknya juga berbeda-beda ada kesulitannya” **Informan 6**

Pernyataan informan 7 hampir sama dengan informan 2 dan 6 tentang kesulitan membatik jika ada motif yang sulit dikerjakan namun ada hambatan lain lagi jika sesama karyawan berselisih paham tentang kain yang digunakan untuk bentuk dasarnya. Perselisihan paham tentang bentuk kain yang akan digunakan dan motif yang berbeda-beda dirasa bahwa pekerjaan semakin berat dan sulit. Berikut ini pernyataan informan 7.

“seandainya itu aaa itu motifnya sulit-sulit saya sangat susah mengerjakan itu yang saya rasakan sangat kesulitan kan saya tidak bisa mengerjakan haa itu kesulitannya disitu.”

“saya itu yang berat yang saya rasakan itu kalau membatik itu anu kalau teman-teman bilang motif itu musti yang dari kain putih nyampe bentuk aa batik itu kan saya blum coba itu yang saya merasakan berat, kan setiap orang beda-beda”

“masalah cuma itu kalau sama teman-

teman selalu selisih paham” Informan 7

Hasil wawancara yang disampaikan oleh informan 3 bahwa kendala yang dihadapi di industri Batik Sembung yaitu sering kekurangan orang untuk memotong kain dan melipat kain sehingga biasanya informan 3 dipanggil oleh *owner* untuk membatu bagian kemasan. Selain itu informan 3 juga mengungkapkan bahwa kesalahan bagian pewarnaan sangat mudah gagal dibandingkan dengan pencantingan karena informan 3 merupakan karyawan bagian pencantingan yang merangkap dua bidang sekaligus. Berikut bukti pernyataan yang disampaikan oleh informan 3.

“misalnya belakang kekurangan orang buat motong kain atau lipat kain nanti dipanggil sama bapak disuruh bantu.”

“soalnya kita pencantingan nggak seperti pewarnaan kalau pewarnaan bisa gagal kalau kita nggak” Informan 3

Hambatan yang dialami informan 8 sebagai karyawan pewarnaan sama seperti yang dikatakan oleh informan 3 sebelumnya bahwa bagian pewarnaan sangat mudah salah dengan sampel yang disediakan yang merugikan hingga puluhan kain. Namun resiko sebagai karyawan pewarnaan adalah menjual kembali kesalahan pewarnaan yang memakan puluhan kain dengan bertanggung jawab sehingga tidak terjadi ganti rugi. Hal ini diteguhkan dengan pernyataan yang disampaikan oleh informan 8 ini.

“kesalahan ya paling kalau saya tukang warna biasanya salah cara contohnya itu seperti seumpamanya warna seperti ini kok ternyata hasilnya kayak gini sampai berapa potong gitu puluhan mungkin saya bisa salah saya tapi itu semua bisa dijual lagi” Informan 8

Kutipan wawancara dari informan 1 menyatakan bahwa dia sebagai karyawan pengecapan tidak nyaman dalam bekerja namun dia berusaha untuk menciptakan kondisi di sekeliling menjadi nyaman. Sedangkan kutipan informan 2 sebagai karyawan pewarna mengalami kesulitan ketika mendapatkan sampel baru dan informan 3 mendapat panggilan dari pemimpin untuk membantu memotong kain pada bidang pembahanan jika kekurangan karyawan (wawancara dengan Udin, Yanuwar & Sumarti 23 Mei 2018).

Selain itu informan 6 mengalami kesulitan jika terdapat pesanan yang banyak dengan motif yang berbeda-beda sama seperti informan 7 yang menemui motif yang mempunyai kesulitan tersendiri kemudian terdapat *mis*-komunikasi antara rekan kerja mengenai motif dari kain putih bahkan terjadi konflik atau perselisihan antar karyawan. Informan 7 memiliki kendala berbeda dengan informan 8 karena tidak hanya berhubungan dengan motif saja melainkan kerugian kain jika warna yang sudah dipesan berbeda dengan hasil pewarnaan bahkan sampai pada tahap kegagalan seperti pernyataan informan 3 (wawancara dengan Suliyah, Ponem & Yanuwar 5 Oktober 2018).

Beragam kendala yang disampaikan oleh informan 1, 2, 3, 6, 7 dan 8 didukung lewat kutipan wawancara yang disampaikan oleh triangulasi 1 dan 2 sebagai berikut.

“Nampaknya kita masih aaa apa namanya aaa kebelum puas mereka itu masih aaa masuk dalam pencantingan yang kasar jadi kita masih butuh untuk mencantingnya halus”

“Kalau khususnya di Kulon progo itu aaa ketrampilan dalam membatik itu masih sangat rendah dalam arti kalau untuk mengejar batik yang kayak di Pekalongan, kayak di Solo, kayak di

Bayat itu kita aaa beda beda karakter tangan. Jadi masih susah untuk digerakan disitu batiknya kasar dalam artinya gitu.” **Triangulasi 1**

“Itu sering diadakan dari pemerintah tapi adanya pelatihan-pelatihan itu ya cuman apa istilahnya program iya cuma menyelesaikan program aja istilahnya apa untuk dilatih dibidang designer ya dengan adanya orang yang nggak bisa designer dipakai pelatihan sama pemerintah pulng dari pelatihan ya belum bisa. Terus kasi pelatihan untuk apa pola atau motif itu kalau dari rumah itu belum bisa dimasukan ke pelatihan itu pulang ya juga belum bisa.” **Triangulasi 2**

Kutipan wawancara yang disampaikan oleh triangulasi 1 menyatakan tentang proses pencantingan yang masih kasar bahkan bukan hanya karyawan Batik Sembung saja melainkan seluruh kabupaten Kulon Progo belum memiliki ketrampilan membatik yang kompeten. Melihat dari pernyataan yang disampaikan triangulasi 1 maka triangulasi 2 lebih menegaskan kepada pemerintah yang menjalankan program pelatihan ketrampilan belum maksimal sehingga karyawan yang diutus untuk mengikuti pelatihan tersebut tidak dapat mempraktekan pada industri Batik Sembung (wawancara dengan Bayu & Sugirin 23 Mei 2018).

Relasi

Hasil wawancara mengenai hubungan antara pemimpin dan karyawan Batik Sembung sudah seperti persaudaraan begitu juga dengan hubungan antar sesama rekan kerja seperti yang disampaikan oleh Greenberg dalam Kristanto dkk (2009). Ikatan

emosional yang terdapat pada kedua belah pihak ini yang menjadi salah satu faktor peredam ketegangan bekerja dan mengurangi faktor pikiran yang akan mengakibatkan stres kerja sehingga pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan menjadi rileks, *enjoy* dan nyaman. Berikut ini kutipan wawancara yang disampaikan oleh para informan yakni:

“kesulitannya ya gimana ya biasa aja, ya kita kan ikuti teman-teman kalau nggak ada yang paham kan kita saling tukar tukar pikiran” **Informan 1**

Hubungan antar sesama karyawan dalam pekerjaan membatik membuat informan 1 merasa ada nilai tambah jika saat ada rekan kerja yang tidak paham dalam bekerja, mereka dapat bertukar pikiran baik itu dalam industri batik maupun di luar industri Batik Sembung sama seperti pernyataan informan 2. Bukan saja relasi antar sesama karyawan melainkan relasi karyawan dengan pemimpin yang dirasakan informan 2 saat kakinya mengalami cedera tertimpa motor sehingga dibawa ke klinik. Hal ini menunjukkan bahwa tidak hanya relasi saja akan tetapi sampai pada tanggung jawab yang diberikan oleh industri Batik Sembung memang terbukti. Berikut pernyataan yang disampaikan oleh informan 2 sebagai berikut.

“hm'mm iya tanggung jawab mas misalnya pernah kakiku luka ni mas tertimpa motor itu dan dibawa ke klinik.” **Informan 2**

Sesama karyawan saling mengingatkan seandainya rekan kerja lupa atau tidak bisa maka tugas sesama karyawan ialah saling *sharing* seperti yang disampaikan oleh

informan 3. Pernyataan lainnya menyatakan bahwa informan 3 merasa senang jika bertemu dengan rekan-rekan kerja sambil membuat saling berkomunikasi berbagi banyak hal, sehingga pekerjaan yang berat terasa ringan, pikirannya rileks, *enjoy* dan dianggap seperti sahabat.

“nggak nggak, soalnya pekerjaan disini dikerjakan bersama-sama nanti seumpama saya nggak bisa saya bisa tanya teman yang lain iya saling mengingatkan.”

“hmmm perasaannya senang, kita kan bisa bertemu teman-teman, sharing, atau kalau kita punya masalah kita bisa ngomong sama teman jadi serasa pikiran itu enak, ringan kalau sama teman, bisa rileks”

“seperti sahabat seperti teman iya”

Informan 3

Sedangkan informan 4, 5 dan 6 menyatakan kelebihan dari relasi antar sesama karyawan ialah jika dalam proses membuat ada motif-motif yang sulit maka mereka saling bertanya, karena tidak selamanya seorang karyawan bisa mengetahui motif-motif tersebut. Motif hari ini bisa dikerjakan namun di hari-hari yang akan datang pasti motif lainnya sulit baginya, oleh sebab itu maka hubungan sesama karyawan akan berguna saat itu. Selain itu informan 5 menyatakan bahwa dengan bertanya pada sesama karyawan maka akan mengurangi stres bahkan tidak sampai menimbulkan stres. Sedangkan informan 6 mengungkapkan bahwa jika pekerjaan makin sulit maka dia sering bertanya. Berikut pernyataan ketiga informan yang tercantum demikian.

“ha’aa yang penting saya kan kalau membuat motifnya kan sendiri-sendiri toh coba ta tanya ini gimana, se keliru ya dikritik oh ya gitu aja saya.”

Informan 4

“nggak ada nanti kalau nggak bisa bisa ditanya temennya gitu berarti nggak setres kan banyak teman” **Informan 5**

“ya kalau rada sulit itu kan berarti kita tanya-tanya sama yang sudah iya ni batiknya sulit trus tanya bagaimana ini mengerjakannya” **Informan 6**

Informan 7 hampir sama dengan informan 1 karena menyatakan tentang relasi antar sesama karyawan tetapi tidak berbeda dengan relasi yang mengandung konflik yang berujung pada jalan damai. Selisih paham merupakan suatu hal yang biasa dijumpai begitu juga dengan karyawan Batik Sembung yang tidak luput dari persoalan perselisihan. Hal ini disampaikan oleh informan 7 sebagai kelemahan dari relasi antar sesama karyawan yang terkadang mendatangkan kebaikan dan tentunya ada keburukan. Berikut pernyataan yang disampaikan oleh informan 7 sebagai berikut.

“masalah cuma itu kalau sama teman-teman selalu selisih paham itu pernah saya alami tapi ya terus berdamai cuma itu” **Informan 7**

Pernyataan informan 1 dan 3 melalui kutipan wawancara mengacu proses kerja yang santai, saling tukar pikiran, *sharing*, saling mengingatkan dan rileks sehingga pekerjaan yang berat terasa ringan. Namun

informan 2 lebih menitik beratkan pada tanggung jawab pihak industri terhadap kecelakaan kerja. Sedangkan informan 4, 5 dan 6 menyatakan bahwa dengan adanya teman maka proses membuat batik tidak menyulitkan sehingga tidak menambah pikiran yang mengakibatkan stres. Setidaknya interaksi sesama karyawan di tempat kerja dapat membantu meringankan beban kerja sekalipun terkadang terdapat konflik antar karyawan seperti kutipan wawancara yang disampaikan informan 7 (wawancara dengan Udin, Sumarti, Yanuwar, Sriyati, Darmini, Suliyah, Ponem 23 Mei & 5 Oktober 2018).

Pernyataan para informan didukung oleh pernyataan triangulasi 1 dan 2 tentang ikatan persaudaraan antar pemimpin dan karyawan bahkan terciptanya kenyamanan bekerja jika sesama karyawan berseda gurau bersama ketika dipantau oleh triangulasi 1. Berikut kutipan wawancara yang disampaikan oleh triangulasi 1 dan 2.

“Kalau menurut saya selama ini yang saya lihat itu karyawan udah nyaman udah enjoy aaa kerja itu kayak udah sambil bercanda gitu. Jadi kan kesannya kita kerja kan udah hilang, kita ber aaa sama teman ngobrol sana sini tapi ada uang ada proses masuk buat diri mereka.” **Triangulasi 1**

“Segi moral moral masalahnya kita kan cuman yang kerja itu bukan tenaga kerja sekali lagi itu teman itu teman itu tetangga itu saudara”
“saya berusaha mengarahkan supaya

tidak ada jarak dengan para pekerja, otomatis mengarah kepada ketidak ada hambatan.”

“Kecelakaan atau sakit ya itu kalau sudah ada ikatan ini teman kerja walaupun sakitnya tidak berawal dari batik pun saya terlibat dengan kemampuan saya {hmmm} apalagi berawal dari pekerjaan itu yang namanya saya sebut tadi sosial aja mas {oh iya} bukan jaminan cuman berbuat sosial.” **Triangulasi 2**

Menurut kutipan wawancara triangulasi 1 menyampaikan tentang kondisi karyawan nyaman ketika bekerja sambil bercanda antar sesama rekan kerja atau dengan percakapan yang mengundang tawa. Sedangkan kutipan wawancara triangulasi 2 mengarah pada ikatan emosional antara pemimpin dan karyawan tidak hanya sebagai teman tetapi saudara sehingga tidak menimbulkan jarak dengan karyawan bahkan kecelakaan/sakit yang bukan terjadi dalam industri batik, dapat menjadi tanggung jawab pihak industri dalam hal berbuat sosial (wawancara dengan Bayu & Sugirin 23 Mei 2018).

Lebih jelasnya peneliti menggambarannya berdasarkan hasil wawancara dari para informan dan triangulasi maka dirumuskan ketujuh kategori yang mengacuh dari hasil pengkodean yang dijelaskan agar mudah dipahami bahkan didukung melalui data yang dibuat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3

Rekapitulasi kategori peran ganda dan penyebab stres kerja berdasarkan kata kunci

No	Kategori	Kata kunci triangulasi dan informan									
		T1	T2	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8
1	Pembagian waktu karyawan	1	4	8	1	1	1	1	1	1	1

		6 10			7						
2	Budaya toleransi	2	2 5	1	1	1	-	-	-	-	-
Hasil penelitian penyebab stres kerja											
3	Tuntutan pekerjaan	3 7 8 12 16	6 8 9 12	2 7	5 6	6 7 8	-	-	3	2	2
4	Tuntutan ekonomi	5 17	4 5	4 7	7	5	2	3	-	-	-
5	Gangguan fisik dan psikis	14 18	11	3	3 5	3	-	-	2	4 8	-
6	Kendala	9 18	3	6	4	4 9	-	-	6	3 5 6 7	5
7	Relasi	4 11 13 15	1 2 7 10	5	2 8	2	3	4	5 4	7	3 4

Keterangan:

T1 = Triangulasi 1

T2 = Triangulasi 2

I1 = Informan 1

I2 = Informan 2

I3 = Informan 3

I4 = Informan 4

I5 = Informan 5

I6 = Informan 6

I7 = Informan 7

I8 = Informan 8

Angka 1-18 =

Berdasarkan pemberian kode pada kata kunci.

Pembahasan

Pembagian Waktu Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan waktu yang efektif belum diterapkan oleh seluruh karyawan Batik Sembung sehingga pekerjaan yang dilakukan cenderung tidak maksimal seperti yang disampaikan oleh informan 1 bahwa selama bekerja waktu untuk keluarga jelas berkurang. Peran ganda informan 1 berjalan tidak seimbang antara bekerja dan keluarga, bahkan

saat orderan makin banyak maka karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal yang ditentukan sampai lembur pada malam hari.

Informan 1 ini bukan seorang wanita namun seorang pria yang menyatakan bahwa selama bekerja dia kekurangan waktu bersama keluarga, sedangkan pernyataan seluruh karyawan wanita melalui informan 2, 3, 4, 6 dan 7 menyatakan bahwa mereka dapat membagi waktu dengan seimbang untuk pekerjaan domestik dan berkarir. Mereka

mengelola waktu dengan cara bangun pagi-pagi setiap harinya untuk mengurus pekerjaan rumah tangga seperti masak, mencuci, mengantar anak ke sekolah sampai pukul 07.30 lalu berangkat ke industri Batik Sembung. Kebetulan seluruh karyawan berasal dari sekitar kawasan Batik Sembung atau disebut sebagai tetangga dekat sehingga setelah menyelesaikan pekerjaan domestik maka mereka dapat bekerja dengan mudah.

Pernyataan informan wanita justru dapat mengelola waktu dengan efektif berbeda seperti informan 1 sebagai pria yang menyatakan bahwa kekurangan waktu bersama keluarga padahal seharusnya banyak waktu pria harus dipakai untuk berkarir sementara yang dimiliki wanita adalah pekerjaan atau tugas sementara waktu, yang menempati urutan kedua setelah kewajiban dan perhatian yang harus diberikan kepada keluarga (Gutek & Larwood dalam Hapsari, 2010). Peran wanita atau ibu dalam mengurus rumah tangga lebih dominan daripada pria, maka pria yang mengalami kesulitan mengelola waktu dapat mudah diantisipasi. Berdasarkan hasil penelitian karyawan pria pada industri Batik Sembung masih mengalami kesulitan dalam mengelola waktu antara berkarir dan keluarga sehingga peneliti mendapati bahwa belum semua karyawan Batik Sembung dapat mengelola waktu secara optimal sekalipun sebagian besar karyawan dapat mengelola waktu secara efektif. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari triangulasi 1 dan 2 yang menyatakan bahwa karyawan sering absen atau masuk bekerja atas kemauan mereka sendiri dan jika kebutuhan materi terpenuhi karyawan sering libur atau meliburkan diri sendiri sehingga membuat pemimpin kesal.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Kanter dalam penelitian Hapsari (2010) yang menyatakan dalam *Tokenism Theory* bahwa wanita lebih banyak

menjumpai halangan dalam pencapaian karirnya namun pada industri Batik Sembung tidak hanya karyawan wanita yang menjumpai halangan akan tetapi karyawan pria juga sering menjumpai halangan sehingga berdampak pada pembagian waktu yang kurang efektif antara berkarir dan domestik.

Budaya toleransi

Adanya budaya toleransi pada karyawan ketika bekerja dalam industri Batik Sembung dapat mempengaruhi produktivitas atau pencapaian target yang telah ditetapkan pihak industri. Hasil wawancara yang disampaikan oleh ketiga informan menyatakan bahwa jika ada acara keluarga atau acara warga kampung maka karyawan dapat meminta izin pada pihak industri. Keputusan pihak industri memberi izin merupakan budaya toleransi kepada warga kampung di desa Gulurejo.

Pemberian izin pada karyawan dapat dilakukan sebelum karyawan berangkat kerja maupun sementara karyawan bekerja. Memberikan izin sementara karyawan bekerja ini yang membuat penumpukkan pekerjaan membatik dari konsumen semakin banyak. Kalau penyelesaian dapat dilakukan pada besok hari masih bisa kompromi namun jika belum selesai maka pihak industri akan mengalami kerugian seperti yang disampaikan oleh triangulasi 1 dan 2 bahwa jika ada acara mendadak maka karyawan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan.

Hal ini yang menjadi salah satu faktor penghambat pencapaian target produksi pada industri Batik Sembung. Target produksi per bulan 2000 kain namun terkadang mencapai dan sebaliknya terkadang tidak mencapai meskipun demikian pihak industri Batik Sembung terus berusaha membenahi pencapaian target produksi dengan cara

memberikan pekerjaan lanjutan kepada rekan kerja yang sama pada bidangnya.

Penyebab Stres Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian penyebab stres kerja pada karyawan Batik Sembung terdiri dari 3 jenis yaitu; tuntutan pekerjaan, tuntutan ekonomi dan gangguan fisik. Ketiga jenis penyebab stres kerja ini saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Adanya tuntutan pekerjaan disebabkan oleh target produksi yang harus dilakukan karyawan karena berhubungan dengan tuntutan ekonomi karyawan dalam hal pemberian upah untuk mencukupi kebutuhan rumah tangga. Tingginya tuntutan pekerjaan dan tuntutan ekonomi membuat sering mengalami gangguan fisik seperti kelelahan, pusing, capek yang berakibat pula pada stres kerja seperti yang disampaikan oleh informan 7 melalui kutipan wawancaranya pada kategori gangguan fisik.

Menurut Hariandja (2002:303) mengatakan bahwa stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Pendapat Hariandja sejalan dengan hasil penelitian ini karena berdasarkan hasil penelitian terdapat karyawan yang mengalami gangguan pikiran akibat tuntutan pekerjaan semakin banyak yang memaksa dia untuk bekerja sampai pada larut malam (lembur), sehingga menyebabkan waktu untuk keluarga menjadi berkurang seperti yang disampaikan oleh informan 1 melalui kutipan wawancaranya. Tuntutan untuk terus bekerja tanpa beristirahat datang dari setiap orderan yang masuk dari berbagai konsumen, maka mau tidak mau harus dilaksanakan seperti yang disampaikan oleh

informan 6 bahwa tiada waktu untuk beristirahat jika tuntutan orderan semakin banyak.

Karyawan disuruh memilih lembur di industri Batik Sembung atau dibawah pulang untuk melanjutkan pekerjaannya di rumah. Namun pekerjaan membatik yang bisa dikerjakan di rumah hanya bisa dilakukan oleh karyawan bidang pencantingan sebab mereka dapat membawa pulang alat penyantingan dan pewarna secukupnya. Selain bidang penyantingan tidak dapat di bawah pulang sebab peralatan dan perlengkapan hanya berada pada industri Batik Sembung dan tidak dapat dibawah pulang. Oleh sebab itu tidak ada pilihan lain lagi selain pilihan lembur sampai larut malam pada industri Batik Sembung.

Lembur membatik sampai larut malam memicuh karyawan memikirkan keluarganya karena waktu seluruhnya dipakai untuk bekerja dari jam 8 pagi hingga larut malam sehingga menyebabkan karyawan mengalami gangguan emosional. Informan 7 menegaskan bahwa penambahan waktu hingga larut malam yang demikian perlu disejajarkan dengan pemberian upah atau penambahan upah jika tidak maka karyawan akan protes kepada pihak industri. Berdasarkan observasi, peneliti melihat bahwa jika orderan semakin banyak maka karyawan disuruh masuk oleh pemimpin seperti yang disampaikan oleh triangulasi 2 bahwa jika tidak mencapai target maka karyawan disuruh masuk dan absen seperti biasa.

Hal ini mengindikasikan bahwa jika tuntutan pekerjaan semakin banyak maka waktu karyawan banyak tersita untuk bekerja, sekalipun waktu normal bersama keluarga maka hal positif dan negatif dapat terjadi. Jika hal positif yang terjadi maka karyawan berada pada tahap nyaman namun jika hal negatif

seperti waktu untuk bersama keluarga yang seharusnya ada namun dipakai untuk lembur maka akan menyita pikiran dari karyawan yang menimbulkan ketegangan yang berakhir pada stres.

Selain itu berdasarkan observasi peneliti melihat bahwa selama bekerja karyawan pengecapan diharuskan berdiri untuk melakukan aktifitas pengecapan, sebab meja yang disediakan pihak industri tinggi dan hanya bisa dijangkau dengan posisi berdiri. Kemudian posisi tangan kanan mengambil cat dengan alat pengecapan selama waktu kerja dari jam 8 pagi hingga jam 4 sore dan hanya memiliki waktu istirahat 1 jam yakni jam 12 hingga jam 1 siang. Menurut informan 1 dalam kutipan wawancaranya pada kategori gangguan fisik menyatakan bahwa jika ada orderan yang masuk lagi maka mereka akan lembur sampai malam dengan posisi berdiri untuk menyelesaikan pekerjaan membatik.

Pernyataan informan 1 berbeda dengan informan 2 dalam kategori gangguan fisik. Informan 2 lebih merasa sesak napas akibat membatik dengan teknik pewarnaan yang berhubungan terus dengan zat pewarna dari toko. Akibat sesak napas informan 2 tidak dapat berjalan dan harus absen bekerja sedangkan informan 7 merasa dirinya tertekan dengan *deadline* pekerjaan yang harus diselesaikan secepatnya, sementara faktor usia yang mencapai 50 tahun turut mempengaruhi informan 7 untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Faktor usia juga turut mempengaruhi produktivitas karyawan karena menurut Prasetyo (2014) bahwa batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun, namun pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan fisik bagi individu. Pendapat yang disampaikan oleh Prasetyo turut mendukung kutipan wawancara yang disampaikan oleh informan 7 bahwa pada usia

ke 50 beliau merasa tertekan dengan tuntutan membatik yang mengejar waktu. Hal ini yang menimbulkan informan 7 merasa tertekan sehingga menyebabkan stres kerja.

Selain itu penyebab stres kerja datang dari tuntutan ekonomi keluarga yang memaksa karyawan untuk berusaha lembur, karena tidak ada cara lain untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga seperti yang disampaikan oleh informan 1 dalam kategori tuntutan kerja. Mayoritas informan menyatakan bahwa mereka rela lembur sampai larut malam untuk mendapatkan uang yang dapat memebuhi kebutuhan rumah tangga akan tetapi dalam kutipan wawancara tersebut mereka mengerjakannya dengan perasaan senang walaupun banyak tuntutan orderan atau berusaha membuat kondisi nyaman.

Kendala (motif yang sulit)

Penyebab karyawan Batik Sembung menjadi stres adalah ketidaknyamanan dalam bekerja seperti yang disampaikan oleh informan 1 yang menyatakan bahwa sekalipun lingkungan industri tidak nyaman dari segi biotik (interaksi sesama karyawan dan manajer) maupun abiotik (udara dan suhu) namun dia tetap berusaha menciptakan lingkungan di sekitarnya menjadi nyaman. Upaya menciptakan lingkungan industri menjadi nyaman disebabkan oleh tuntutan ekonomi dan lapangan pekerjaan yang minim sehingga memaksa dia untuk bekerja. Kalau tidak bekerja di industri Batik Sembung maka tidak dapat memenuhi kebutuhan domestik, sedangkan sekitar desa Gulurejo tidak ada lapangan pekerjaan lain seperti yang pernyataan informan 1 melalui kutipan wawancara dalam kategori tuntutan ekonomi. Faktor ini yang menjadi alasan untuk informan 1 bertahan bekerja di industri Batik Sembung, namun hal ini dapat berakibat negatif melalui pikiran.

Selain itu penyebab informan 2 mengalami stres ketika dia sebagai karyawan pewarnaan mendapat sampel baru sehingga terkadang sering mengalami kesulitan sekalipun tidak berlangsung lama namun terjadi secara berkesinambungan. Setiap kali orderan yang masuk pasti ada sampel baru yang harus dikerjakan sesuai dengan kemauan konsumen. Hal ini juga menjadi salah satu hambatan untuk mencapai target produksi yang ditetapkan. Sedangkan informan 3 sering mendapat panggilan dari manajer untuk membantu memotong kain jika kekurangan karyawan di bagian pembahanan atau absen. Pekerjaan dengan peran ganda bukan hanya terjadi pada konteks karir dan domestik saja namun dalam karir juga karyawan memiliki peran ganda selain pekerjaan pada bidangnya. Yang dimaksud dengan peran ganda karir yaitu karyawan mendapat dua peran sekaligus atau lebih selain bidangnya. Peran ini terjadi pada informan 3 yang mendapat dua tanggung jawab ketika sementara melakukan pencantingan harus berhenti jika dipanggil.

Tanggung jawab untuk melakukan dua peran sekaligus tidak membuat informan 3 merasa terbebani namun dia merasa kesulitan saat tuntutan target masih banyak, namun karena perintah atasan maka dia tidak dapat membantahnya.

Kesulitan yang dialami informan 6 tidak jauh berbeda dengan informan 2 karena menyangkut dengan pesanan yang berbeda-beda dari konsumen sekalipun bidangnya yang berbeda. Beragam motif yang diorder merupakan resiko bekerja sebagai seorang pembatik, namun hal ini nampaknya dapat dilakukan oleh informan 6 dengan cara menanyakan pada teman sejawatnya. Kesulitan yang dialami oleh informan 6 masih bisa dianggap ringan karena dapat diatasi dan masih bisa berpikir walaupun menyita waktu.

Kalau informan 6 dapat menanyakan pada teman-teman ketika mendapat motif yang sulit dikerjakan namun yang dialami informan 7 sangat berbeda yaitu dia berselisih dengan rekan kerja baik itu pendapat maupun pekerjaan.

Konflik yang terjadi antar karyawan Batik Sembung merupakan tindakan negatif yang sering terjadi jika tuntutan pekerjaan semakin banyak dan bilamana karyawan berkomunikasi. Hal ini disampaikan oleh informan 7 secara transparan atau terbuka kepada peneliti bahwa terkadang mengalami perselisihan yang demikian. Selain itu kesulitan informan 8 terdapat pada penggunaan zat pewarna yang terkadang salah memberi warna pada kain maka akan merugikan pihak industri. Kerugian kain yang membuat informan 8 harus berpikir untuk menjual kain tersebut sehingga modal industri bisa didapatkan kembali, namun belum laku terjual pasti menjadi beban untuk seluruh karyawan pewarnaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan setiap informan, mayoritas menyatakan berbagai kesulitan sesuai bidang mereka masing-masing dan faktor usia juga menjadi penentu sikap seseorang. Terdapat informan 7 yang mempunyai kesulitan yang disebabkan oleh usianya yang sudah mencapai 50 tahun dan dengan masa bekerja tidak produktif dibandingkan dengan informan lainnya. Informan 7 sudah bekerja sejak berdirinya industri Batik Sembung sekalipun awalnya dia hanya mengurus konsumsi dan di tahun kelima dia mulai masuk untuk bekerja sebagai karyawan pencantingan dengan resmi.

Relasi

Berdasarkan hasil wawancara mayoritas informan dan triangulasi menyatakan bahwa sekalipun banyak

hambatan dan kesulitan yang dihadapi oleh karyawan namun karena hubungan karyawan dengan karyawan dan hubungan karyawan dengan pemimpin yang menjadi salah satu faktor meredam stres karyawan. Informan 1 dan 3 menyatakan bahwa mereka bisa kerja dengan santai, saling bertukar pikiran, *sharing*, saling mengingatkan dan rileks sehingga pekerjaan terasa ringan. Terciptanya hubungan yang baik antara komponen dalam industri Batik Sembung membuat para karyawan terobati perasaan mereka dengan tuntutan pekerjaan dan tuntutan ekonomi ketika pulang ke rumah.

Terbukti karyawan dapat bekerja dengan santai karena ada hubungan yang baik dari karyawan dengan pihak industri ketika ada karyawan yang mengalami kecelakaan maka pihak industri langsung membawanya ke klinik menurut hasil wawancara informan 2. Sikap tanggap dari pihak industri membuat karyawan merasa menjadi betah dan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja. Dampak dari hubungan antar sesama karyawan dan pemimpin dapat membantu meringankan beban kerja meskipun terkadang terdapat konflik antar karyawan namun dapat diselesaikan.

Strategi Manajemen Stres

Dari hasil wawancara dan pembahasan sebelumnya terdapat 5 penyebab stres kerja yang terjadi pada karyawan industri Batik Sembung yang saling berkaitan. Strategi yang tepat untuk mengatasi persoalan stres pada karyawan Batik Sembung mengacu pada strategi manajemen stres yang diterapkan oleh Sutherland dan Cooper.

Dalam menangani stres kerja pada karyawan Batik Sembung Kulon Progo, maka penanganannya dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan *tripartit*. Pendekatan pertama dengan manajemen stres

tingkat primer (dasar) yang membicarakan jenis strategi atau intervensi yang dinamakan *stressor directed* atau menghilangkan, mengurangi dan mengendalikan sumber stres yang bertujuan untuk mencegah stres di tempat kerja. Pendekatan kedua dengan manajemen stres tingkat sekunder adalah respon yang diarahkan agar dapat membantu karyawan atau kelompok pekerja untuk mengenali tanggapan mereka terhadap stres dan gejala stres.

Dengan demikian, mereka bisa merespon dengan cara itu yang tidak berbahaya bagi diri mereka atau organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan ketahanan stres dan strategi *coping* adaptif melalui pendidikan dan pelatihan, sedangkan yang ketiga dengan manajemen stres tingkat tersier adalah bentuk intervensi yang diarahkan dengan tujuan untuk membantu penyembuhan dan rehabilitasi karyawan yang stres (Sutherland dan Cooper, 2000:164).

Manajemen stres tingkat primer

Penanganan penyebab stres kerja karyawan untuk kategori ketiga, keempat dan ketujuh yaitu *tuntutan pekerjaan*, *tuntutan ekonomi* dan *relasi* dapat dilihat pada kata kunci mengenai tuntutan target, kebutuhan domestik dan konflik sesama karyawan. Solusi penyelesaian penyebab stres kerja karena tuntutan pekerjaan, tuntutan ekonomi dan konflik karyawan dapat ditangani dengan 3 cara yaitu melalui perubahan dalam lingkungan makro, perubahan lingkungan mikro dan meningkatkan persepsi kontrol pekerja. Kondisi karyawan Batik Sembung yang terkadang konflik antar sesama karyawan dan sering dilanda stres kerja dimana karyawan dituntut untuk lembur sampai larut malam. Tentunya pihak industri menuntut karyawan lembur dengan tujuan untuk mengejar target, sedangkan dari pihak

karyawan yang dituntut rela melakukannya karena tuntutan ekonomi yang harus dicukupi.

Melihat kondisi tersebut maka penyelesaian penyebab stres kerja yang dialami karyawan dapat ditangani menggunakan perubahan pengaturan alternatif kerja, latihan komunikasi seperti peran negosiasi dan meningkatkan peluang untuk pengambilan keputusan. Mengacu dari penyebab stres kerja yang disebabkan karena lembur sampai larut malam maka perubahan pengaturan alternatif kerja dengan memberikan keringanan kepada karyawan untuk melanjutkan pekerjaan membuat di rumah tanpa harus lembur di industri. Jika pekerjaan di rumah masih ada pertimbangan maka langkah kedua yang harus disiapkan pihak industri adalah menyediakan kursi untuk karyawan yang lembur. Kursi yang disediakan harus memiliki ukuran yang sejajar dengan meja pengecapan sehingga karyawan yang lembur dapat menjangkau zat pengecapan dengan mudah.

Perubahan alternatif kerja yang berikut adalah dengan menyediakan masker untuk seluruh karyawan pembatik khususnya karyawan pewarnaan yang rentan terhadap penyakit asma atau gangguan pernapasan yang disebabkan oleh zat yang dihirup dan dipegang. Sedangkan penyelesaian untuk karyawan yang sering mengalami konflik maka langkah yang perlu dilakukan adalah latihan komunikasi seperti peran negosiasi. Karyawan memberanikan diri menyampaikan perselisihan antara rekan kerjanya kepada pemimpin untuk memecahkan konflik dengan jalan damai. Selain itu solusi penyebab stres kerja dengan peran dari pemimpin dalam meningkatkan peluang untuk pengambilan keputusan secara rasional dan logis dalam hal pencapaian target produksi (perbedaan target produksi yang ditetapkan dari kedua owner).

Manajemen stres tingkat sekunder

Penyebab stres kerja yang terdapat dalam kategori keenam yaitu kendala dengan kata kunci ketrampilan karyawan membuat masih kasar dan motif yang sulit. Penyebab stres kerja ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu “pelatihan pilihan ketrampilan” dan “pendidikan gaya hidup sehat dan manajemen”. Melihat kondisi karyawan seperti demikian, maka industri Batik Sembung perlu menggandeng pemerintah Kulon Progo untuk mengadakan pelatihan ketrampilan pada industri Batik Sembung saja tanpa mengikuti pelatihan di balai desa. Pelatihan yang dilakukan pemerintah Kulon Progo secara umum tidak menjamin perkembangan karyawan secara signifikan.

Selain pelatihan dari pemerintah, pihak industri juga dapat bekerja sama dengan instansi atau universitas seni lainnya yang pernah mengadakan penelitian di Batik Sembung untuk mengadakan pelatihan ketrampilan pada karyawan bukan hanya mereka datang untuk mendapat data dalam melengkapi keperluan tugas penelitiannya. Begitu juga dengan pendidikan gaya hidup sehat sehingga karyawan yang bekerja dapat mengenali lingkungan tempatnya bekerja seperti limbah dan mengetahui cara hidup sehat untuk membantu karyawan mengenali tanggapan mereka terhadap gejala stres dan stres.

Manajemen stres tingkat tersier

Manajemen stres tingkat tersier membantu penyembuhan dan rehabilitasi karyawan yang stres. Penyebab stres kerja ada pada kategori pertama, kedua dan kelima, yaitu karena pembagian waktu karyawan mencakup sebagian karyawan yang belum dapat membagi waktu antara berkarir dan domestik secara optimal, budaya toleransi dan

gangguan fisik/psikis. Masing-masing kategori mempunyai kata kunci yang menyebabkan karyawan mengalami stres dan gejala stres yang terdiri dari kata kunci sering absen, kurangnya waktu bersama keluarga, kelelahan dan stres. Sebagai upaya untuk mencegah masalah ini, maka perlu diterapkan dua cara penanganan karyawan yang stres dan gejala stres sebagai berikut:

1. Layanan konseling

Penyelesaian dalam hal stres akibat kesulitan mengelola waktu antara bekerja dan keluarga maka langkah yang perlu diambil yaitu lembaga pelayanan konseling. Namun, jikalau karyawan yang berada di desa Gulurejo kesulitan mencari jasa layanan konseling maka pihak industri perlu menyediakannya atau bisa juga dengan menyediakan waktu yang tepat untuk berkomunikasi dengan karyawan tanpa menyediakan layanan konseling secara resmi. Akan tetapi secara prosedurnya pihak Batik Industri sudah menjalankan tugasnya untuk turun ke lingkup karyawan dan menanyakan keadaan karyawan dalam percakapan-percakapan yang santai. Dengan begitu, maka karyawan yang tadinya mengalami persoalan dalam keluarga dapat dibantu meredakan stres di tempat kerja sehingga target produksi dapat meningkat.

2. Dukungan sosial sebagai peredam stres

Solusi mengurangi stres kerja pada karyawan Batik Sembung dengan dibutuhkannya dukungan sosial terutama orang yang terdekat seperti keluarga, rekan kerja, pemimpin dan orang lain. Penyebab stres kerja karena kurangnya mengelola waktu untuk mengurus anak, baik itu mengantar dan menjemput anak dari sekolah maka penyelesaiannya dapat meminta bantuan pada keluarga untuk bertugas menjemput anak dari sekolah.

Penjemputan dapat dilakukan oleh kerabat dekatnya karena di desa Batik Sembung belum ada jasa penitipan anak. Sedangkan penyebab stres kerja yang mengakibatkan sering absen maka solusinya dapat disampaikan kepada pemimpin dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan tersebut mendapat jalan keluar atau dengan cara *changes* dengan karyawan lain sampai karyawan tersebut menyelesaikan kepentingannya. Begitu juga dengan karyawan yang mengalami kelelahan dan stres dapat diceritakan dengan rekan kerjanya atau bisa juga membangun komunikasi yang menimbulkan tawa sehingga tuntutan pekerjaan dapat dikerjakan dengan rileks dan tidak tergesa-gesa.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan membagi pekerjaan domestik dan karir pada industri Batik Sembung dengan cara mengelola waktu untuk pekerjaan domestik sebelum berangkat bekerja dan setelah pulang berkarir sedangkan karyawan lainnya masih kesulitan dalam mengelola waktu untuk berkarir dan domestik.
2. Penyebab stres kerja yang dialami karyawan industri Batik Sembung terdiri dari tuntutan pekerjaan, tuntutan ekonomi, dampak negatif dari budaya toleransi, gangguan fisik, kendala dan relasi.
3. Strategi manajemen stres kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan industri Batik Sembung Kulon Progo menggunakan penerapan pendekatan *tripartit* dengan *manajemen stres tingkat primer* yang dapat mengatasi penyebab stres kerja karena tuntutan pekerjaan, tuntutan ekonomi dan relasi (konflik)

dengan cara perubahan pengaturan alternatif kerja, latihan komunikasi seperti peran negosiasi dan peran pemimpin. *Manajemen stres tingkat sekunder* dapat membantu karyawan dalam mengatasi penyebab stres kerja karena kendala atau kesulitan dalam membuat dengan cara pelatihan pilihan ketrampilan dan

pendidikan gaya hidup sehat serta manajemen. Sedangkan *manajemen stres tingkat tersier* dapat membantu penanganan penyebab stres kerja karena kesulitan membagi waktu untuk karir dan domestik, budaya toleransi dan gangguan fisik dengan dua cara yaitu melalui layanan konseling dan dukungan sosial sebagai peredam stres.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT Rineka Cipta.

Chiocchio, Francois. Kelloway, E. Kevin. Hobbs Brian. 2015. *The Psychology And Management of Project Team*. New York. Oxford University press.

Cremer, David De. Dick, Rolf Van. Murnighan, J Keth. 2011. *Social Psychology and Organizations*. New York. Taylor and Francis Group.

Creswell, W John. 2016. *Research Desain (Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran)*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.

Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung. Alfabeta.

Ratna, Kutha Nyoman. 2010. *Metodologi Penelitian (Kajian Budaya dan Ilmu-ilmu Sosial Humaniora pada umumnya)*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Sujarweni, Wiratna V. 2014. *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami)*. Yogyakarta. PUSTAKABARUPRESS.

Sutherland, Valerie J dan Cooper, Cary L. 2000. *Strategic Stress Management: An Organizational Approach*. New York. PALGRAVE.

Sumber Jurnal

Akbar, Dinnul Alfian. (Juni 2017). “Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja”. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*, Vol 12, No 01, UIN Raden Fatah Palembang.

Andriani, Adhe Astuti. (2017). “Hubungan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda”. *eJournal Administrasi Negara*, Vol 5, No 1, Universitas Mulawarman.

Glazer, Shoran dan Liu, Cong. (April 2017). “*Work, Stress, Coping, and Stress Management*”. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*, Oxford University Press USA.

Hakim, Lukman dan Sugiyanto, Eko. (Juni 2017). “*Manajemen Stres Kerja Pengusaha untuk Meningkatkan*

- Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta*". BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2, No 1, Surakarta.
- Hapsari, Ira Maya. (2010). "Perbedaan Orientasi Karir antara Pria dan Wanita : Pengaruhnya pada Jenjang Karir yang Dicapai oleh Wanita". Jurnal PERMANA, Vol 1, No 2, Fakultas Ekonomi, Universitas Pancasakti Tegal.
- Harrisma, Okta Wisudawati dan Witjaksono, Andre Dwijanto. (Maret 2013). "Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja". Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 1, No 2, Surabaya.
- Jum'ati, Nurleila dan Wuswa, Himmayatul. (2013). "Stres Kerja (occupational Stress) yang Mempengaruhi Kinerja Individu pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) di Kabupaten Bangkalan". Jurnal NeO-Bis, Vol 7, No 2, Universitas Wijaya Putra, Surabaya.
- Kristanto, Andreas Agung, Dewi, Kartika Sari, dan Dewi, Endah Kumala. (2009). "Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja pada Perawat ICU Rumah Sakit Tipe C di Kota Semarang". Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kusumajati, Anggraini Dian. (Oktober 2010). "Stres Kerja Karyawan". Jurnal Humaniora, Vol 1, No 2, Jakarta Barat.
- Lubis, Namora Lumongga dan Syahfitriani, Emy. (Maret 2007). "Perbedaan Konflik Peran Ganda Suami Ditinjau dari Motivasi Kerja Kebutuhan Ekonomi dan Aktualisasi Diri pada Istri". Majalah Kedokteran Nusantara, Vol 40, No1, Universitas Sumatera Utara.
- Mulyono, Fransisca. (Januari 2010). "Penanganan Stres Terkait Pekerjaan". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 6, No 2, Unpar Parahyangan.
- Murdiyanto, Agus. (2015). "Analisis pengaruh Motivasi dan pelatihan terhadap Produktivitas (Pada Industri Kecil Kelompok Wirausaha Kerajinan/batik di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang)". Prosiding Call For Paper Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNTAG Semarang.
- Nawawi, Imam, Ruyadi, Yadi dan Komariah, Siti. (2014). "Pengaruh Keberadaan Industri terhadap Kondisi Sosial Ekonomi dan Budaya Masyarakat Desa Lagadar Kecamatan Marga Asih Kabupaten Bandung". Vol 5, No 2, Jurnal Sosietas.
- Oesman, Titin Isna, Yusuf, Muhammad dan Irawan, Lilik. (2012). "Analisis Sikap dan Posisi Kerja pada Perajin Batik Tulis di Rumah Batik Nakula Sadewa, Sleman". Seminar Nasional Ergonomi.
- Prasetyo, Alfi. (Juli 2014). "Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas pada Tenaga Kerja

(*Studi Kasus CV. Agro Bintang Teras Desa Trimu Kecamatan Gedangan Turen Kabupaten Malang*). Universitas Brawijaya Malang.

No 2, International Journal of Research-Granthaalayah.

Prasetyo, Singgih Adhi. (2016). "*Karakteristik Motif Batik Kendal Interpretasi dari Wilayah dan Letak Geografis*". Vol X, No 1, Jurnal Imajinasi.

Priyadharshini, R. Pujar, S R. Sangeetha, R. (2017). "*The Impact of Occupational Stress on Employees in Textile Industry: A Review*". Vol 3, No 3, IJARIE.

Ramadani, Ninin. (September 2016). "*Implikasi Peran Ganda Perempuan dalam Kehidupan Keluarga dan Lingkungan Masyarakat*". Vol 6, No 2, Jurnal Sosietas.

Salaa, Jeiske. (Jan-Juni 2015). "*Peran Ganda Ibu Rumah Tangga dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga di Desa Tarohan Kecamatan Beo Kabupaten Kepulauan Talaud*". Tahun VIII, No 15, Jurnal Holistik (Journal of Social and Cultural Anthropology).

Sudha, J dan Karthikeyan, P. (Agustus 2014). "*Work Life Balance Of Women Employee: A Literature Review*". Volume 4/Issue 8/Article No-3/797-804, International Journal of Management Research & Review (IJMRR).

Unnikrishnan, P. (Februari 2015). "*Management of Stress and Motivation of Employees*". Vol 3,