

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Trans Jakarta

Transjakarta atau umum disebut Busway adalah sebuah sistem transportasi bus cepat atau *Bus Rapid Transit* di Jakarta, Indonesia. Sistem ini dimodelkan berdasarkan sistem *TransMilenio* yang sukses di Bogota, Kolombia. Perencanaan Busway telah dimulai sejak tahun 1997 oleh konsultan dari Inggris. Pada waktu itu direncanakan bus berjalan berlawanan dengan arus lalu-lintas (*contra flow*) supaya jalur tidak diserobot kendaraan lain, namun dibatalkan dengan pertimbangan keselamatan lalu-lintas. Meskipun Busway di Jakarta meniru negara lain (Kolombia, Jepang, Australia), namun Jakarta memiliki jalur yang terpanjang dan terbanyak. Sehingga kalau dulu orang selalu melihat ke Bogota, sekarang Jakarta sebagai contoh yang perlu dipelajari masalah dan cara penanggulangannya.

Bus Transjakarta (Tije) memulai operasinya pada 15 Januari 2004 dengan tujuan memberikan jasa angkutan yang lebih cepat, nyaman, namun terjangkau bagi warga Jakarta. Untuk mencapai hal tersebut, bus Tije diberikan lajur khusus di jalan-jalan yang menjadi bagian dari rutenya dan lajur tersebut tidak boleh dilewati kendaraan lainnya (termasuk bus umum selain Transjakarta). Agar terjangkau oleh masyarakat, maka harga tiket disubsidi oleh pemerintah daerah. Pada saat awal beroperasi, Transjakarta mengalami banyak masalah, salah satunya adalah ketika atap salah satu busnya menghantam terowongan rel kereta api.

Selain itu, banyak dari bus-bus tersebut yang mengalami kerusakan, baik pintu, tombol pemberitahuan lokasi halte, hingga lampu yang lepas. Selama dua minggu pertama, dari 15 Januari 2004 hingga 30 Januari 2004, bus Tije memberikan pelayanan secara gratis. Kesempatan itu digunakan untuk sosialisasi, di mana warga Jakarta untuk pertama kalinya mengenal sistem transportasi yang baru. Lalu, mulai 1 Februari 2004, bus Tije mulai beroperasi secara komersil.

Berikut adalah gambar perbandingan Busway di Bogota dengan Busway di Jakarta:



Gambar 4.1 Busway di Bogota



Gambar 4.2 Busway di Jakarta

Sejak Hari Kartini pada 21 April 2005, Transjakarta memiliki supir perempuan (Srikandi) sebagai wujud emansipasi wanita. Pengelola menargetkan bahwa nanti jumlah pengemudi wanita mencapai 30% dari keseluruhan jumlah pengemudi. Sampai dengan bulan Mei 2006, terdapat lebih dari 50 orang pengemudi wanita

Kegiatan Sehari-hari Srikandi

Srikandi adalah seorang wanita, yang tidak akan pernah terlepas dari peran seorang ibu rumah tangga. Seorang ibu rumah tangga diharuskan pandai mengurus pekerjaan domestik, seperti: memasak, mengurus rumah, mengurus anak dan suami serta menjaga kesejahteraan keluarga. Jika seorang ibu rumah tangga terlalu fokus terhadap kariernya, maka rumah tangganya akan terbengkalai. Anggota dalam rumah tangganya akan melakukan protes terhadap peran seorang wanita yang tidak terlaksana dan wanita tersebut akan mendapat label negatif dari keluarga dan masyarakat.

Seorang Srikandi sebelum menjalankan perannya sebagai wanita karier harus mengurus rumah tangganya terlebih dahulu sehingga mereka bangun sebelum anggota keluarga lainnya pada pukul 3.30 atau pukul 4 pagi bagi mereka yang mendapat shift kerja pertama atau shift jam 5 pagi. Sebelum berangkat ke Trans Batavia mereka diharuskan menyiapkan segala keperluan anggota keluarga pagi itu seperti sarapan, pakaian seragam untuk anak dan suami, menyuci pakaian dan membersihkan rumah sebisa mereka. Mereka berangkat kerja pukul setengah 5 atau tergantung dengan jarak rumah ke perusahaan, semakin jauh maka semakin pagi mereka berangkat.

Setiba mereka di perusahaan atau pool Trans Batavia, mereka diharuskan mempersiapkan busway masing-masing seperti mengisi bahan bakar, mengisi absen dan jadwal serta mengecek keadaan busway. Pengisian bahan bakar menghabiskan waktu yang lama dan mengantri dalam barisan yang cukup panjang sehingga jika bahan bakar ditunda dan diisi pada siang hari maka akan menghambat dalam bekerja, karena banyaknya pramudi yang sudah datang dan sedang mengisi bahan bakar.

Jam pertama busway beroperasi pukul 5 pagi dimulai di halte pulogadung sampai seterusnya dalam jangka waktu 1 jam. Setiap beroperasi masing-masing Srikandi memiliki tanggung jawab yang diberikan perusahaan sebanyak 5 trayek pulang pergi sesuai tujuan trayeknya (Pulogadung-Harmoni dan Harmoni-Kalideres).

Jam istirahat Srikandi adalah pukul 12 siang dengan mendapatkan makan siang dari perusahaan. Keadaan Srikandi yang diharuskan berlutut dengan busway maka saat makan siang pun mereka tetap di dalam busway. Dengan waktu yang singkat atau 15 menit saja mereka melepas lelah setelah itu mereka diharuskan menyelesaikan trayeknya sampai selesai. Batas selesai Srikandi atau *Aplus* adalah pukul 2 siang atau tergantung masing-masing individu. Setelah target mereka selesai, pramudi pria sudah menunggu untuk melanjutkan *shift* sore.

Seorang Srikandi sesampai di rumah diharuskan melanjutkan peran mereka sebagai ibu rumah tangga seperti menyiapkan makan malam, membersihkan rumah dan mengurus anak. Kegiatan domestik tersebut dilakukan sendiri jika mereka tidak memiliki pembantu rumah tangga. Peran ganda yang di emban oleh

seorang Srikandi mengharuskan mereka untuk mempersiapkan tenaga dan pikiran yang ekstra. Terutama bagi mereka yang memiliki pekerjaan lain setelah jam kerja sebagai Srikandi dituntut agar bisa membagi waktu, pikiran dan tenaga. Berbagai macam tanggung jawab tersebut, tidak memungkinkan jika stres kerja pada wanita dua kali lebih banyak daripada pria. Hal ini akan terus terulang selama menjadi seorang Srikandi dan kecuali hari libur (hari libur Srikandi 1 hari dalam seminggu) atau 2 kali dalam seminggu.

Seorang pramudi wanita memiliki berbagai macam kegiatan untuk dapat menambah pemasukan keuangan mereka. Terdapat beberapa Srikandi yang memiliki pekerjaan selain sebagai pramudi. Pekerjaan lain itu dapat berupa menerima katering, berjualan pulsa, berdagang pakaian dan aksesoris serta memiliki warung di rumahnya. Pramudi wanita tersebut sangat yakin jika kebutuhan hidup mereka tidak dapat terpenuhi semua dengan hanya mengandalkan pemasukan atau gaji sebagai Srikandi.

Keadaan ekonomi Indonesia yang selalu bertambah tinggi setiap tahunnya seperti semakin naiknya harga kebutuhan pokok setiap tahunnya. Terutama standar hidup di Jakarta yang di atas rata-rata tentunya akan membuat setiap orang mencari pekerjaan ganda. Keadaan ekonomi yang sulit tersebut tentunya akan lebih dirasa sulit bagi mereka yang menjadi orang tua tunggal yang harus seorang diri menafkahi anaknya ataupun anak tunggal yang menjadi tulang punggung orang tua dan keluarga.

Dengan memperhatikan keadaan ekonomi Srikandi tersebut yang berada di rata-rata pas tersebut, sebaiknya perusahaan membuat koperasi dan fasilitas kesehatan

bagi Srikandi dan keluarganya. Hal tersebut tentunya akan memperingan pengeluaran mereka, sehingga mereka dapat memakai uangnya untuk kebutuhan yang penting (sebagai tabungan).

Seorang wanita modern tanpa terkecuali apapun pekerjaannya, dituntut harus selalu *up to date* atau mengikuti perkembangan teknologi yang ada. Seorang Srikandi pun tidak terlepas dari perkembangan teknologi karena busway merupakan alat transportasi yang menggunakan teknologi dalam kegiatannya. Hal itu menuntut calon Srikandi adalah wanita yang cepat tanggap dan pintar agar cepat handal dalam mengemudikan busway dan mengerti tentang sistem serta perangkat busway. Seorang calon pramudi wanita diharuskan memiliki kepribadian yang berani, bertanggung jawab, kehati-hatian, pintar, sabar *ekstrovert* dan cermat. Menjalankan sebuah bus besar berkapasitas 50 orang di jalan raya yang padat dengan kendaraan dan pengguna jalan lainnya tentunya bukanlah hal yang mudah.

Tidak terlepas dari kodratnya, wanita adalah makhluk yang lemah tentunya wanita sangat rentan terkena penyakit. Karena itu dibutuhkan adanya perlindungan yang lebih terhadap wanita. Perusahaan sebaiknya memberikan keadaan suatu keadaan yang menjanjikan bagi kesejahteraan Seperti perusahaan memberikan pemeriksaan gratis secara berkala bagi Srikandi, mempermudah agar Srikandi dapat *job promotion* yaitu memberikan kesempatan yang lebar untuk menjadi karyawan yang bekerja di kantor karena sebaik-baiknya bekerja sebagai pramudi tentunya lebih baik bekerja dalam ruangan. Hal tersebut bisa dipertimbangkan dari resiko kecelakaan, resiko mudahnya terkena penyakit pada badan dan resiko

mudah terkena stres akibat jalan yang padat dan pengguna jalan lainnya yang ceroboh.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan juga bahwa kegiatan Srikandi sering mengalami bentrok waktu yaitu waktu untuk keluarga dan waktu untuk bekerja sebagai Srikandi maupun kegiatan lain. Hal ini disebabkan karena kodrat utama seorang wanita yang harus mengurus keluarganya. Bentrok waktu tersebut sering terjadi pada pagi hari. Dimana saat anggota keluarga lain utama seperti suami dan anak mereka akan memulai aktivitasnya. Srikandi dituntut agar dapat melayani dan mempersiapkan kebutuhan mereka seperti pakaian, sarapan dan lain-lain. Jika seorang Srikandi mendapat shift utama yang membuat mereka untuk berangkat kerja lebih awal dari anggota keluarga lain tidak memungkinkan jika adanya ketidakperhatian seorang wanita terhadap rumah dan keluarganya seorang ibu terhadap anaknya.

Terdapat satu cara agar rumah, keluarga dan anak-anak mereka tetap ada yang memperhatikan yaitu dengan mempekerjakan pembantu rumah tangga. Hal ini membuat anggota keluarga merasa tetap diperhatikan meskipun seorang pemimpin domestik (seorang ibu) sibuk bekerja. Sisi negatif mempekerjakan seorang pembantu rumah tangga adalah membuang uang yang sebenarnya bisa dipergunakan untuk menambah pemasukan dan tabungan dalam keluarga (efisiensi biaya). Oleh karena itu sebaiknya perusahaan mempertimbangkan shift pagi bagi para Srikandi. Sebaiknya shift awal dimulai pada pukul 8 pagi dimana seorang wanita siap berangkat bekerja setelah anggota keluarga lain berangkat keluar dari rumah dan membersihkan rumahnya. Sehingga tidak ada lain perasaan

cemas Srikandi terhadap keluarga jika mereka terlambat pulang, karena mereka telah mempersiapkan kebutuhan keluarga di saat mereka pulang terlebih dahulu.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Busway sebagai angkutan umum yang mampu memberikan pelayanan publik yang cepat, aman, nyaman, manusiawi, efisien, berbudaya, dan bertaraf internasional.

b. Misi

1. Melaksanakan reformasi sistem angkutan umum-busway dan budaya penggunaan angkutan umum.
2. Menyediakan pelayanan yang lebih dapat diandalkan, berkualitas tinggi, berkeadilan, dan berkesinambungan di DKI Jakarta.
3. Memberikan solusi jangka menengah dan jangka panjang terhadap permasalahan di sektor angkutan umum.
4. Menerapkan mekanisme pendekatan dan sosialisasi terhadap stakeholder dan sistem transportasi terintegrasi.
5. Mempercepat implementasi sistem jaringan busway di Jakarta sesuai aspek kepraktisan, kemampuan masyarakat untuk menerima sistem tersebut, dan kemudahan pelaksanaan.
6. Mengembangkan struktur institusi yang berkesinambungan.

7. Mengembangkan lembaga pelayanan masyarakat dengan pengelolaan keuangan yang berlandaskan *good corporate governance*, akuntabilitas dan transparansi.

3. Desain Bus

Bus-bus ini dibangun dengan menggunakan bahan-bahan pilihan. Untuk interior langit-langit bus, menggunakan bahan yang tahan api sehingga jika terjadi percikan api tidak akan menjalar. Untuk kerangkanya, menggunakan Galvanil, suatu jenis logam campuran seng dan besi yang kokoh dan tahan karat. Bus Transjakarta memiliki pintu yang terletak lebih tinggi dibanding bus lain sehingga hanya dapat dinaiki dari halte khusus busway (juga dikenal dengan sebutan shelter). Pintu tersebut terletak di bagian tengah kanan dan kiri.

Pintu bus menggunakan sistem lipat otomatis yang dapat dikendalikan dari konsol yang ada di panel pengemudi. Untuk bus koridor II dan III dan seterusnya, mekanisme pembukaan pintu telah diubah menjadi sistem geser untuk lebih mengakomodasi padatnya penumpang pada jam-jam tertentu, di dekat kursi-kursi penumpang yang bagian belakangnya merupakan jalur pergeseran pintu, dipasang pengaman yang terbuat dari gelas akrilik untuk menghindari terbenturnya bagian tubuh penumpang oleh pintu yang bergeser. Setiap bus dilengkapi dengan papan pengumuman elektronik dan pengeras suara yang memberitahukan halte yang akan segera dilalui kepada para penumpang dalam 2 bahasa, yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Setiap bus juga dilengkapi dengan sarana komunikasi radio panggil yang memungkinkan pengemudi untuk memberikan dan

mendapatkan informasi terkini mengenai kemacetan, kecelakaan, barang penumpang yang tertinggal, dan lain-lain.

Untuk keselamatan penumpang disediakan 10 buah palu pemecah kaca yang terpasang di beberapa bingkai jendela dan 2 buah pintu darurat yang bisa dibuka secara manual untuk keperluan evakuasi cepat dalam keadaan darurat, serta dua tabung pemadam api di depan dan di belakang. Untuk menjaga agar udara tetap segar, terutama pada jam-jam sibuk, mulai bulan Januari 2005 secara bertahap di setiap bus telah di pasang alat pengharum ruangan otomatis, yang secara berkala akan melakukan penyempotan parfum.

4. Halte / Shelter

Halte-halte Transjakarta berbeda dari halte-halte bus biasa. Selain letaknya yang berada di tengah jalan, bahkan di halte di depan gedung pertokoan Sarinah dan Kantor Perserikatan Bangsa-Bangsa, diberi fasilitas lift. Kontruksi halte didominasi oleh bahan alumunium, baja, dan kaca. Ventilasi udara diberikan dengan menyediakan kisi-kisi alumunium pada sisi halte. Lantai halte dibuat dari pelat baja. Pintu halte menggunakan sistem geser otomatis yang akan langsung terbuka pada saat bus telah merapat di halte.

Jembatan penyebrangan yang menjadi penghubung halte dibuat landai (dengan perkecualian beberapa halte, seperti halte Bunderan HI) agar lebih ramah terhadap orang cacat. Lantai jembatan menggunakan bahan yang sama dengan lantai halte (dengan pengecualian pada beberapa jembatan penyeberangan seperti halte Jelambar dan Bendungan Hilir yang masih menggunakan konstruksi beton). Waktu beroperasi halte-halte ini adalah 05:00 – 22:00.

Apabila setelah pukul 22:00 masih ada penumpang di dalam halte yang belum terangkut karena kendala teknis operasional, maka jadwal operasi akan diperpanjang secukupnya untuk mengakomodasi kepentingan para penumpang yang sudah terlanjur membeli tiket tersebut.

a. Koridor 1 (2004)

Bus Transjakarta (Tije) memulai operasinya pada 15 Januari 2004 dengan tujuan memberikan jasa angkutan yang lebih cepat, nyaman, namun terjangkau bagi warga Jakarta. Untuk mencapai hal tersebut, bus Tije diberikan lajur khusus di jalan-jalan yang menjadi bagian dari rutenya dan lajur tersebut tidak boleh dilewati kendaraan lainnya (termasuk bus umum selain Transjakarta). Agar terjangkau oleh masyarakat, maka harga tiket disubsidi oleh pemerintah daerah.

Pada saat awal beroperasi, Transjakarta mengalami banyak masalah, salah satunya adalah ketika atap salah satu busnya menghantam terowongan rel kereta api. Selain itu, banyak dari bus-bus tersebut yang mengalami kerusakan, baik pintu, tombol pemberitahuan lokasi halte, hingga lampu yang lepas. Sejak Hari Kartini pada 21 April 2005, Transjakarta memiliki supir perempuan sebagai wujud emansipasi wanita. Pengelola menargetkan bahwa nanti jumlah pengemudi wanita mencapai 30% dari keseluruhan jumlah pengemudi. Sampai dengan bulan Mei 2006, sudah ada lebih dari 50 orang pengemudi wanita.

b. Koridor 2 dan 3 (2006)

Tepat 2 tahun setelah pertama kali dioperasikan, pada 15 Januari 2006 Transjakarta meluncurkan jalur koridor 2 (Pulo Gadung-Harmoni) dan 3 (Kalideres-Pasar Baru).

Mulai hari minggu, tanggal 10 Februari 2008, beberapa bus Transjakarta koridor 3 mulai melalui rutenya yang baru, yaitu dari arah Kalideres setelah halte Jelambar tetap lurus melewati Jalan Kyai Tapa menuju Halte Harmoni *Central Busway* tidak berbelok melalui Tomang. Penggunaan jalur ini masih belum resmi karena sebagian besar bus koridor 3 masih melauai jalur Tomang, dan 2 halte busway sepanjang Jalan Kyai Tapa belum beroperasi. Sejak tanggal 10 September 2008, 2 halte tersebut (Grogol dan Sumber Waras) mulai dioperasikan secara resmi.

c. Koridor 4, 5, 6, dan 7 (2007)

Pada tahun 2006, dimulai pembangunan 4 koridor baru Busway, yaitu:

- a. Pulo Gadung-Dukuh Atas (Koridor 4).
- b. Kampung Melayu-Ancol (Koridor 5)
- c. Ragunan-Latuharhari (Koridor 6)
- d. Kampung Rambutan-Kampung Melayu (Koridor 7).

Sama seperti pada pembangunan koridor-koridor sebelumnya, proyek pembangunan 4 koridor ini juga mengundang reaksi negatif beberapa pihak terutama karena kemacetan parah yang disebabkan.

Koridor 4-7 ini diresmikan penggunaannya pada Sabtu, 27 Januari 2007, oleh Gubernur DKI Jakarta Sutiyoso di *shelter* Taman Impian Jaya Ancol.

Setelah peresmiannya, keempat koridor ini baru efektif beroperasi pada tanggal 28 Januari 2007. Tidak seperti pada waktu peresmian koridor 1, tidak ada tiket gratis untuk masyarakat untuk sosialisasi di koridor-koridor ini.

d. Koridor 8, 9, dan 10 (2008)

Pembangunan koridor 8-10 dimulai pada bulan Agustus 2007. Ketiga koridor ini awalnya direncanakan untuk dapat beroperasi bulan Maret 2008, namun mengalami beberapa penundaan. Rencana operasional koridor 8 awalnya ditunda hingga 14 Februari 2009, namun akhirnya mengalami penundaan lagi. Koridor ini pertama kali diujicoba secara terbatas pada tanggal 9 Februari 2009, dan memasuki tahap operasional pada hari Sabtu, 21 Februari 2009. Dari 45 bus yang dibutuhkan untuk melayani koridor 8, hingga tanggal 6 Februari 2009 baru tersedia 20 bus, yang memaksa BLUTJ untuk memangkas rute operasional dari Lebak Bulus-Harmoni menjadi Lebak Bulus-Daan Mogot (Halte Jelambar, namun dikenal dengan nama Halte Indosiar).

Berikut adalah gambar rute yang dilalui Busway menurut koridornya masing-masing:



Gambar 4.3 Rute Busway

5. Tipe bus yang digunakan

Bus yang digunakan sebagai bus Transjakarta adalah:

- Koridor 1 : bus Mercedes-Benz dan Hino berwarna merah dan kuning
- Koridor 2 : bus Daewoo berwarna biru-putih, dan warna abu-abu
- Koridor 3 : bus Daewoo berwarna kuning-merah, dan warna abu-abu
- Koridor 4 : bus Daewoo dan Hyundai (JTM), bus Hino (PP) berwarna abu-abu.

- e. Koridor 5 : bus gandeng HuangHai (JMT), bus gandeng Komodo (LRN) berwarna abu-abu.
- f. Koridor 6 : bus Daewoo dan Hyundai (JTM), bus Hino (PP) berwarna abu-abu
- g. Koridor 7 : bus Daewoo dan Hyundai (JMT), bus Hino (LRN) berwarna abu-abu
- h. Koridor 8 : bus Hino (LRN) bus Hino (PP) berwarna abu-abu

Semua armada Transjakarta tersebut disertai dengan gambar elang bondol terbang sambil mencengkram beberapa buah salak di bagian eksterior. Bahan bakar yang digunakan di koridor 1 adalah bio solar. Untuk Koridor 2-8 berbahan bakar gas. Bus-bus ini dibangun dengan menggunakan bahan-bahan pilihan. Untuk interior langit-langit bus, menggunakan bahan yang tahan api sehingga jika terjadi percikan api tidak akan menjalar. Untuk kerangkanya, menggunakan Galvanil, suatu jenis logam campuran seng dan besi yang kokoh dan tahan karat.

Bus Transjakarta memiliki pintu yang terletak lebih tinggi dibanding bus lain sehingga hanya dapat dinaiki dari halte khusus busway (juga dikenal dengan sebutan shelter). Pintu tersebut terletak di bagian tengah kanan dan kiri. Untuk bus gandeng memiliki tiga pasang pintu yaitu bagian depan, tengah, belakang kanan dan kiri. Sedangkan bus *single* di koridor 4-8 memiliki dua pasang pintu, yaitu bagian depan dan belakang kanan dan kiri.

Pintu bus menggunakan sistem lipat otomatis yang dapat dikendalikan dari konsol yang ada di panel pengemudi. Untuk bus koridor 2-8, mekanisme pembukaan pintu telah diubah menjadi sistem geser untuk lebih mengakomodasi padatnya penumpang pada jam-jam tertentu, di dekat kursi-kursi penumpang yang bagian

belakangnya merupakan jalur pergeseran pintu, dipasang pengaman yang terbuat dari gelas akrilik untuk menghindari terbenturnya bagian tubuh penumpang oleh pintu yang bergeser.

Setiap bus dilengkapi dengan papan pengumuman elektronik dan pengeras suara yang memberitahukan halte yang akan segera dilalui kepada para penumpang dalam 2 bahasa, yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Setiap bus juga dilengkapi dengan sarana komunikasi radio panggil yang memungkinkan pengemudi untuk memberikan dan mendapatkan informasi terkini mengenai kemacetan, kecelakaan, barang penumpang yang tertinggal, dan lain-lain. Untuk keselamatan penumpang disediakan 8 buah palu pemecah kaca yang terpasang di beberapa bingkai jendela dan 3 buah pintu darurat (koridor 1-3), 1 pintu darurat (koridor 4-8) yang bisa dibuka secara manual untuk keperluan evakuasi cepat dalam keadaan darurat, serta dua tabung pemadam api di depan dan di belakang. Untuk menjaga agar udara tetap segar, terutama pada jam-jam sibuk, mulai bulan Januari 2005 secara bertahap di setiap bus telah di pasang alat pengharum ruangan otomatis, yang secara berkala akan melakukan penyemprotan parfum.

6. Penumpang

Berdasarkan situs resmi Transjakarta, dari 1 Februari 2004 hingga akhir Maret 2005, Transjakarta dilaporkan telah mengangkut sebanyak 20.508.898 penumpang. Ada program pendidikan khusus bagi anak-anak sekolah yang dinamakan "Transjakarta ke sekolah" ("*Transjakarta goes to school*") dan penyediaan bus khusus bagi rombongan untuk anak sekolah (TK, SD, SDLB). Mereka mendapatkan bus khusus yang tidak bergabung dengan penumpang

umum. Targetnya, para siswa ini diajari untuk tertib, belajar antre, dan menyukai angkutan umum.

B. Hasil dan Pembahasan Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan karakteristik responden sebagai berikut:

1. Status

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Status Responden di PT. Trans Batavia trayek Pulogadung-Harmoni dan Harmoni-Kalideres).

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	28	93
Single	2	7
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya Srikandi yang sudah menikah tetap bekerja untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya dan yang belum menikah karena adanya tuntutan untuk membantu orang tua serta memenuhi kebutuhan pribadinya. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya Srikandi yang sudah menikah.

2. Usia

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Umur Responden di PT. Trans Batavia trayek Pulogadung-Harmoni dan Harmoni-Kalideres).

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 25	0	0
25-34	5	17
35-44	23	77
45-54	2	7
≥ 55	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.2, maka diketahui bahwa kemampuan wanita dalam bekerja dan menunjang aktivitasnya memiliki kekuatan yang terbatas oleh usia mereka, semakin tua usia mereka maka kemampuan atau produktivitas akan semakin menurun. Hal ini dapat dilihat dari puncak usia Srikandi yang berada pada usia produktif 35-44 tahun selebih itu tidak terdapat adanya wanita yang masih bekerja sebagai Srikandi.

3. Lama Bekerja

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Srikandi di PT. Trans Batavia trayek Pulogadung-Harmoni dan Harmoni-Kalideres).

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	2	7
1-2 tahun	15	50
2-3 tahun	12	40
> 3 tahun	1	3
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.3 bahwa sedikitnya wanita yang ingin bekerja sebagai pramudi Busway dikarenakan besarnya tanggung jawab pada pekerjaan dan resiko yang harus ditanggung selama bekerja. Hal ini dapat dilihat dari wanita paling banyak bertahan bekerja sebagai pramudi paling lama 1-2 tahun.

4. Kepemilikan Rumah

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kepemilikan Rumah Srikandi di PT. Trans Batavia trayek Pulogadung-Harmoni dan Harmoni-Kalideres).

Kepemilikan Rumah	Frekuensi	Persentase (%)
Pribadi	25	83
Mengontrak	3	10
Ikut orang tua/saudara	2	7
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa masih adanya Srikandi yang belum memiliki rumah pribadi dikarenakan harga rumah yang dijual ataupun disewakan relatif tinggi, dengan status mereka yang belum menikah ataupun bertanggung jawab mengurus orang tua mereka. Rumah pribadi tersebut bisa juga adalah hadiah dari perusahaan tempat suami bekerja untuk ditempati tanpa harus membayar uang sewa.

C. Analisis Deskriptif Faktor-Faktor yang Menyebabkan Stres Srikandi Busway

Srikandi Busway memiliki 3 faktor utama yang dapat menyebabkan stres. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual. Untuk menganalisis secara deskriptif faktor-faktor yang menyebabkan stres Srikandi Busway dapat diukur dengan skala interval. Berikut adalah urutan cara untuk mendapatkan skala interval menurut Dr. Sugiyono (2000:29):

a. Mengitung rentang data

Dalam menghitung rentang data dapat dilakukan dengan cara mengurangi data terbesar dengan data terkecil. Diketahui data terbesar yang dimiliki adalah 5 dan data terkecil adalah 1, maka $5-1=4$.

b. Menghitung panjang kelas

Langkah selanjutnya adalah menghitung panjang kelas dengan membagi rentang data dengan jumlah kelas. Diketahui rentang data yang dimiliki adalah 4 dan jumlah kelas adalah 5, maka $4:5=0,8$. Telah didapatkan bahwa panjang kelas atau interval setiap kelas adalah 0,8. Berikut adalah tabel skala interval untuk analisis deskriptif:

Tabel 4.5 Skala Interval Faktor-faktor yang Menyebabkan Stres Srikandi Busway.

Skala Interval	Interpretasi
1 - 1,8	Sangat Rendah
1,9 - 2,6	Rendah
2,7 - 3,4	Sedang
3,5 - 4,2	Tinggi
4,3 - 5,0	Sangat tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2000:29)

1. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan adalah faktor yang dapat menyebabkan stres pada Srikandi dengan cara tidak langsung. Meskipun faktor lingkungan berada di luar lingkup pekerjaan mereka tetapi faktor ini dapat menurunkan keefektifan dalam bekerja. Faktor lingkungan dipengaruhi oleh kemajuan dan perkembangan suatu negara dan kemajuan dari otonomi daerah tertentu.

Jakarta adalah tempat dimana Srikandi Busway bekerja yang tentunya dibutuhkan adaptasi yang cepat akan keadaan lingkungannya yang berkembang dengan pesat setiap harinya serta tingkat persaingan yang tinggi untuk mendapatkan kesejahteraan hidup. Seperti yang dinyatakan Robbins (2003:578) ketidakjelasan faktor lingkungan dapat mempengaruhi desain struktur organisasi dan juga dapat mempengaruhi tingkat stres pekerja di organisasi. Faktor lingkungan dibagi atas 3 indikator, yaitu:

a. Ekonomi

Faktor ekonomi adalah faktor yang dipengaruhi oleh keadaan ekonomi negara dan perkembangan yang dikarenakan otonomi daerah. Jakarta adalah daerah otonomi yang paling berkembang dan merupakan ibukota negara yang

tentunya memiliki keadaan ekonomi yang dapat berubah setiap saat. Seperti yang dinyatakan Robbins (2003:578) ketika keadaan ekonomi bergejolak, masyarakat menjadi cemas dengan keamanan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil penghitungan rata-rata, indikator ekonomi memiliki skala interval sebesar 1,745 atau 1,75. Hal ini mengartikan bahwa indikator ekonomi dapat menyebabkan stres pada Srikandi dengan tingkat yang sangat rendah. Hasil tersebut dapat dilihat pada lampiran 11. Ekonomi dibagi menjadi 2 item yang dapat menyebabkan stres, yaitu :

1. Krisis ekonomi.

Krisis ekonomi dapat meningkatkan kekhawatiran Srikandi Busway terhadap keamanan dalam bekerja. Seperti terjadinya demo yang anarkis di jalan raya Jakarta. Beberapa Srikandi menyatakan tidak setuju jika krisis ekonomi dapat membuat mereka menjadi tidak fokus dalam bekerja. Hal ini disebabkan mereka tidak pernah membawa masalah di luar pekerjaan karena mereka tidak ingin konsentrasi terganggu saat bekerja. Selebihnya Srikandi menyatakan netral. Mereka tidak memungkiri bahwa kecemasan pada krisis ekonomi yang terjadi terkadang timbul saat bekerja tetapi hal itu tidak terlalu mengganggu dan masih dapat dikontrol. Berikut adalah hasil pernyataan Srikandi Busway bahwa krisis ekonomi menyebabkan Srikandi Busway menjadi stres sehingga tidak fokus dalam bekerja.

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Krisis Ekonomi Menyebabkan Srikandi Busway Stres Sehingga Menjadi Tidak Fokus Bekerja.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	16	53,3
Netral	14	46,7
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Dari tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa krisis ekonomi tidak terlalu membuat mereka menjadi tidak fokus dalam bekerja jika dilihat dari 16 orang Srikandi yang menjawab tidak setuju. Selebihnya Srikandi merasa netral dikarenakan mereka merasa bahwa krisis ekonomi terkadang tetap akan terlintas di pikiran saat bekerja. Krisis ekonomi tidak dapat terlepas dari pikiran seorang wanita karier ataupun wanita rumah tangga. Hal itu dikarenakan krisis ekonomi mempengaruhi kenaikan biaya hidup seperti kebutuhan pokok, listrik, pam, bahan bakar dan lain lain.

Dengan ketidakstabilan harga-harga kebutuhan tersebut tentunya membuat Srikandi atau seorang wanita menjadi stres agar untuk mencari cara agar pemasukan tidak melebihi batas dari pengeluaran.

2. Kenaikan harga

Kenaikan harga dapat menimbulkan kecemasan pada Srikandi. Kecemasan itu berupa timbulnya pemikiran bahwa gaji yang mereka terima tidak akan mencukupi kebutuhan dikarenakan tingginya harga kebutuhan pokok. Kebutuhan hidup sehari-hari di Jakarta sudah termasuk dalam taraf tinggi yang kemudian di tambah dengan makin meningkatnya harga kebutuhan

pokok yang tentunya akan mempercepat timbulnya stres pada Srikandi. Bagi perusahaan, gaji pokok yang mereka berikan sudah sesuai dengan standar dari pemerintahan di tambah dengan bonus uang makan dan bonus bila mereka memenuhi target selama 1 bulan. Namun tetap saja gaji yang mereka terima tidak cukup jika tidak dibantu oleh suami atau pemasukan lainnya sesuai dengan standard hidup di Jakarta yang relatif tinggi.

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Naiknya Harga Bahan Pokok dan Biaya Hidup Menimbulkan Rasa Jenuh Pada Pekerja.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	16	53,3
Setuju	14	46,7
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa Srikandi tetap merasakan kejenuhan dalam bekerja jika harga bahan pokok dan biaya hidup terus merangkak naik. Hal ini dikarenakan Srikandi merasa jika usaha mereka sia-sia. Keadaan itu dapat dilihat dari tidak adanya kemudahan untuk *job promotion* dan gaji yang mereka terima dinilai tidak sesuai dengan perjuangan mereka untuk mengatur waktu bekerja dengan keluarga (dikarenakan adanya beban ganda wanita). Peningkatan gaji yang mereka akan terima akan meningkat seiring dengan meningkatnya jabatan. Oleh karena itu, mereka menginginkan adanya kemudahan untuk *job promotion*.

b. Politik

Faktor politik adalah faktor yang disebabkan kebijakan pemerintah yang tidak langsung dirasakan karyawan. Kebijakan tersebut dapat berupa undang-undang perlindungan perlindungan wanita pekerja dan kondisi politik negara yang mengkhawatirkan. Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata, indikator politik memiliki skala sebesar 1,90. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator politik dapat menyebabkan stres pada Srikandi Busway dengan tingkat yang rendah. Hasil tersebut dapat dilihat pada lampiran 11. Politik dibagi menjadi 2 item yaitu:

1. Kondisi politik di ibukota yang mengganggu struktur sosial.

Kondisi politik yang selalu berganti kabinet ataupun pemimpin akan mengganggu kestabilan kondisi politik di Indonesia. Hal tersebut tentunya akan mengganggu keamanan dan memicu demo anarkis di jalan raya. Keadaan tersebut akan menghambat Srikandi bekerja.

2. Undang-undang No. 13 tahun 2003

Keadaan ibukota yang padat akan pekerja, membuat Srikandi harus bersaing dengan ketat sehingga dibutuhkannya perlindungan bagi Srikandi dan wanita pekerja lainnya. UU No.13 tahun 2003 adalah undang-undang yang berfungsi untuk melindungi serikat pekerja wanita dan agar wanita pekerja menerima kesejahteraan hidup. Srikandi dapat merasakan keefektifan kebijakan pemerintah tersebut melalui kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Berikut adalah tabel pernyataan Srikandi bahwa UU No.13 Tahun 2003 dapat membuat mereka merasa terlindungi dan dipenuhi kesejahteraannya.

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kegunaan UU No.13 Tahun 2003 Bagi Srikandi.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	3	10,0
Tidak Setuju	0	0
Netral	20	66,7
Setuju	7	23,3
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat ditarik kesimpulan bahwa UU No.13 Tahun 2003 belum dapat dirasakan efektif bagi perlindungan wanita pekerja dan untuk meningkatkan taraf hidup wanita. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya Srikandi yang menjawab netral dan adanya Srikandi yang menjawab tidak setuju. UU No.13 tahun 2003 keefektifannya tergantung dari kebijakan yang diterapkan perusahaan.

Jika dilihat dari kebijakan UU No.13 tahun 2003 pasal 77 no.2 dimana perusahaan mempekerjakan pekerja wanita dengan waktu 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan 1 hari libur dalam seminggu. Waktu kerja Srikandi dimulai dari pukul 5 pagi dan selesai (Aplus) pukul 2 siang, sehingga Srikandi memiliki waktu kerja yang melebihi batas yaitu sebanyak 9 jam sehari atau 54 jam seminggu. Meskipun perusahaan telah menjalankan kebijakan UU No.13 tahun 2003 pasal 99 bahwa perusahaan wajib memberikan jamsostek, tetapi perusahaan belum maksimal dalam menjalankan pasal 100 dimana perusahaan wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi Srikandi. Fasilitas tersebut dapat berupa pemeriksaan

kesehatan berkala bagi Srikandi dan keluarga serta belum adanya koperasi bagi Srikandi.

Dengan memperhatikan kesejahteraan Srikandi, maka perusahaan memperhatikan gender wanita dari kekerasan terutama kekerasan dalam menjalankan hidup. Peningkatan kesejahteraan dan pemberian fasilitas hidup bagi Srikandi dengan maksud agar Srikandi tidak terlalu memiliki beban pikiran yang terlalu berat dan membantu mengurangi kesulitan hidup yang dialami Srikandi. Jika hal ini diperhatikan tentu tidak akan ada penurunan jumlah Srikandi (Srikandi yang mengundurkan diri).

c. Teknologi

Faktor teknologi adalah faktor yang disebabkan oleh perkembangan teknologi di Indonesia. Masuknya berbagai teknologi baru ke Indonesia akan membuat setiap perusahaan terpacu untuk bersaing di dalam setiap kegiatannya memakai teknologi yang mutakhir agar memperingan pekerjaan terutama di bidang transportasi Busway. Ibukota Jakarta memerlukan sarana transportasi yang memiliki teknologi yang tinggi (*high tech*) agar kegiatan sehari-hari dapat berjalan dengan cepat dan lancar. Dengan menggunakan teknologi yang mutakhir akan membuat Busway semakin nyaman bagi penumpang dan Srikandi akan merasa ringan dalam bekerja. Berbagai macam perkembangan inovasi baru yang muncul di Ibukota Jakarta, menuntut Srikandi untuk mempelajari dan beradaptasi dengan setiap teknologi baru Busway.

Seperti yang dinyatakan Robbins (2003:579) ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga dari faktor lingkungan yang dapat menyebabkan stres. Berdasarkan hasil penghitungan rata-rata, indikator teknologi memiliki skala interval sebesar 2,63. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator teknologi memiliki tingkat yang rendah untuk menyebabkan stresnya Srikandi.

Dengan adanya wanita yang menjalankan busway maka tidak ada lagi anggapan dalam teori gender dan marginalisasi. Dimana seorang wanita mampu melakukan pekerjaan pria dan adanya bukti bahwa wanita tidak kurang kemampuan mereka dalam mengikuti perkembangan teknologi terutama teknologi pada Busway. Terdapat 1 item yang mempengaruhi stres Srikandi di bidang teknologi, yaitu:

1. Otomatisasi Busway yang cepat

Perkembangan teknologi busway yang cepat dapat mempermudah Srikandi dalam bekerja. Perkembangan yang cepat itu juga dapat membuat stres Srikandi jika mereka tidak dapat mempelajari teknologi yang ada dengan cepat. Berikut adalah tabel pernyataan Srikandi terhadap teknologi Busway:

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Teknologi Busway Mempermudah Srikandi Bekerja.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	16	53,3
Setuju	14	46,7
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa teknologi pada Busway dapat mempermudah Srikandi bekerja. Teknologi yang dibutuhkan terletak di tempat Srikandi mengemudi yang serba otomatis. Hal ini dapat dilihat dari adanya Srikandi yang menjawab setuju. Srikandi yang menjawab netral mengemukakan alasan bahwa sistem teknologi busway masih termasuk berkualitas standar.

Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Tentang Perkembangan Teknologi Busway Membuat Srikandi Stres.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3,3
Tidak Setuju	19	63,4
Netral	10	33,3
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa perkembangan teknologi busway tidak dapat membuat stres Srikandi Busway. Hal itu dikarenakan perusahaan Trans Batavia memberikan pelatihan selama 1 bulan kepada calon Srikandi agar mereka terbiasa. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari pernyataan Srikandi di atas yang menyatakan bahwa mereka lebih banyak menjawab tidak setuju jika perkembangan teknologi busway membuat Srikandi stres. Pelatihan dan pengembangan dilakukan perusahaan setelah rekrutmen bagi calon karyawan barunya agar memiliki keahlian.

2. Faktor Organisasi

Faktor Organisasi adalah faktor yang berada di ruang lingkup perusahaan Trans Batavia. Faktor ini dirasakan Srikandi disaat sedang bekerja dan selama bekerja sebagai Srikandi di Trans Batavia. Faktor organisasi dibagi atas 5 indikator, yaitu:

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas adalah indikator yang menjadi kewajiban Srikandi untuk selalu dipenuhi dan diikuti sesuai dengan peraturan yang dibuat perusahaan. Tuntutan tugas mempengaruhi lama bekerja Srikandi di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil rata-rata, indikator tuntutan tugas memiliki skala sebesar 2,82. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator tuntutan tugas memiliki tingkat yang sedang untuk menyebabkan stresnya Srikandi. Hasil tersebut dapat dilihat pada lampiran 11. Seperti yang dinyatakan Robbins (2003:579) *task demand are factors related to a person's job*. Tuntutan tugas memiliki 4 item, yaitu:

1. Waktu kerja yang terlalu pendek/panjang.

Waktu kerja wanita menurut UU No.13 tahun 2003 adalah 8 jam sehari dan 40 jam seminggu. Jika keadaan di jalan raya Jakarta sedang padat maka jam kerja selama 8 jam tersebut tidak cukup untuk memenuhi jumlah trayek sehari. Untuk memenuhi jumlah trayek per hari tentunya memerlukan tambahan waktu kerja menjadi lebih panjang atau lebih lama (lebih dari 8 jam). Hal tersebut dapat dilihat dari waktu kerja Srikandi untuk memulai kerja dan mempersiapkan busway adalah pukul 4.30 pagi dan waktu berangkat mereka pukul 5 pagi sampai waktu Aplus pukul 2 siang maka

jumlah waktu kerja mereka adalah 10 jam dan seterusnya sesuai dengan jam kerja mereka yang telah dibagi rata oleh perusahaan sampai jumlah trayek terpenuhi. Dalam seminggu mereka diberi waktu libur 1 hari atau 24 jam atau ada yang mendapat waktu libur 1 kali seminggu. Menurut saya, waktu kerja Srikandi terlalu panjang.

Keadaan lamanya jam kerja dapat membuat Srikandi mengalami stres. Mereka merasa dikejar oleh waktu untuk hasil yang maksimal. Gejala stres tersebut dapat dilihat dari kondisi fisik yang mengalami sakit/nyeri pada pinggang dan pinggul, pusing dan mata kunang-kunang.

Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Waktu Kerja Menyebabkan Stres Pada Srikandi.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	2	6,7
Tidak Setuju	0	0
Netral	17	56,6
Setuju	11	36,7
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa adanya Srikandi yang menjawab netral dan sangat tidak setuju dengan waktu kerja yang terlalu lama atau pendek. Hal itu dikarenakan mereka tidak memiliki beban tanggungan setelah bekerja. Sedangkan bagi Srikandi yang menjawab setuju dikarenakan mereka memiliki aktivitas lain setelah bekerja. Gender dan peran seorang wanita pekerja jaman modern tentunya memiliki peran yang lebih dari satu, seperti peran di rumah sebagai ibu rumah tangga di saat sebelum dan sepulang kerja serta peran sebagai pemilik usaha (warung,

katering dan pedagang) untuk menambah pemasukan keluarga. Maka Srikandi memiliki kesulitan dalam mengatur waktu mereka.

2. Beban Kerja yang terlalu banyak/sedikit.

Beban kerja yang dirasakan Srikandi sebagai seorang wanita tentunya dua kali lebih berat daripada pria. Meskipun beban kerja yang diberikan perusahaan termasuk sedang dan pada taraf wajar. Beban kerja yang diberikan perusahaan berupa 5 kali putaran pulang pergi. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi pernyataan Srikandi bahwa jumlah trayek membuat stres kerja:

Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Jumlah Trayek Membuat Stres Kerja Pada Srikandi.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3,3
Tidak Setuju	0	0
Netral	16	60,0
Setuju	11	36,7
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa adanya Srikandi yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap jumlah trayek membuat mereka stres. Hal itu dikarenakan mereka bersikap profesional saat bekerja dan selalu ikhlas saat bekerja. Srikandi yang menjawab netral memberi alasan bahwa terkadang stres akibat jumlah trayek muncul disaat tertentu dan tidak sering. Srikandi yang menjawab setuju memberikan alasan bahwa jumlah trayek membuat mereka stres di saat padatnya jalan raya. Mereka merasa dikejar oleh waktu dan target perusahaan.

Stres muncul dikarenakan mereka merasa dikejar oleh waktu tersebut dan masih adanya tanggungan kegiatan setelah bekerja seperti kecemasan akan pulang terlambat ke rumah maka mereka akan memiliki waktu yang sedikit untuk mengurus rumah, kecemasan akan tanggung jawab sebagai seorang ibu yang mengkhawatirkan anaknya di rumah dan kecemasan akan janji yang telah dibuat dengan orang lain. Hal ini dikarenakan adanya tanggung jawab mereka di sisi lain sebagai seorang ibu rumah tangga.

Tetapi jika dilihat dengan UU No. 13 tahun 2003 beban kerja Srikandi tidak termasuk dalam taraf wajar. Jika Srikandi memulai aktivitas pukul 5 pagi sampai waktu Aplus pada pukul 2 siang maka waktu kerja mereka adalah 9 jam perhari. Waktu tersebut akan bertambah panjang jika jalan raya padat. Jumlah trayek harap disesuaikan dengan keadaan jalan raya Jakarta dan memperhatikan kegiatan lain Srikandi sepulang kerja.

3. Variasi tugas.

Variasi tugas adalah kegiatan yang dilakukan oleh Srikandi selain mengemudi busway. Kegiatan tersebut dibuat perusahaan untuk mengurangi tingkat kejenuhan Srikandi dan merupakan bentuk perhatian perusahaan terhadap Srikandi. Berikut adalah tabel yang menyatakan bahwa tidak adanya variasi tugas menyebabkan stres pada Srikandi:

Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Tidak Adanya Variasi Tugas Menimbulkan Kejenuhan Pada Srikandi.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	16	53,3
Setuju	14	46,7
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa tidak adanya variasi tugas tidak terlalu membuat mereka menjadi stres kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya Srikandi yang menjawab netral. Namun ada sebagian Srikandi yang menyatakan bahwa mereka jenuh dengan bekerja di belakang kemudi setiap saat. Kejenuhan itu timbul akibat sering macetnya jalan raya Jakarta. Variasi tugas berguna untuk menimbulkan suasana yang berbeda. Perusahaan dapat memberikan suatu organisasi atau serikat dan koperasi khusus bagi para pramudi yang dipimpin dan dikelola langsung oleh pramudi. Sehingga Srikandi memiliki kegiatan lain dalam perusahaan dan meminimalkan kejenuhan setelah bekerja.

4. *Job design*

Job design atau desain pekerjaan adalah gambaran pekerjaan sebagai seorang pramudi dan *layout* tempat mereka bekerja. Desain pekerjaan mereka dapat berupa seperti berikut: seorang pramudi adalah ujung tombak perusahaan mendekati diri dengan masyarakat atau penumpang sehingga dituntut keprofesionalan dari Srikandi.

Seorang Srikandi diharuskan mengemudi sebuah bus besar di tengah kota Jakarta yang padat dengan pengguna jalan lainnya sehingga dituntut untuk ekstra sabar dan hati-hati, tata ruang bus tersebut menggunakan pendingin ruangan, tempat duduk Srikandi mudah terkena cahaya matahari secara langsung dan memakai sistem teknologi yang cukup mutakhir. Dengan gambaran pekerjaan tersebut tentunya Srikandi diharuskan dapat menyesuaikan diri dengan cepat.

Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Keadaan dalam Busway Menyebabkan Srikandi Tidak Nyaman.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3,3
Tidak Setuju	5	16,7
Netral	13	43,3
Setuju	11	36,7
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa Srikandi yang menjawab netral memberikan alasan bahwa rasa bosan itu tidak terlalu sering muncul dikarenakan rasa *enjoy* saat bekerja dengan melihat *job design* Srikandi yang bersifat *outdoor* atau berada di luar ruangan dan mereka menganggap hal itu sebagai sarana penghibur/penghilang kejenuhan. Srikandi yang menjawab setuju memberikan alasan bahwa tentunya kejenuhan itu muncul dikarenakan setiap hari mereka harus berhadapan dengan macetnya jalan raya, kecerobohan pengemudi kendaraan lain, berisiknya penumpang dan lain-lain.

Jika kejenuhan itu muncul maka perilaku mereka pun berubah seperti mudah tersinggung, meledaknya rasa amarah, ketidaksabaran dan rasa pusing di kepala. Untuk meminimalisasikan stres kerja pada Srikandi tentunya dibutuhkan peninjauan dan pengetatan keadaan di lapangan yang tidak teratur.

Tetapi jika diperhatikan melalui analisis gender, tidak terdapat gender dan kekerasan yang terjadi pada Srikandi. Kekerasan yang dimaksud adalah pelecehan seksual terhadap Srikandi. Posisi Srikandi yang berada di depan tentu menghindarkan diri mereka dari pelecehan yang dilakukan penumpang pria.

b. Tuntutan Hubungan Interpersonal

Tuntutan hubungan interpersonal adalah indikator yang terjadi saat Srikandi berinteraksi dengan rekan kerja. Srikandi diuntut untuk beradaptasi dengan berbagai perilaku rekan kerja dan berperilaku yang baik. Jakarta adalah daerah berkumpulnya para pekerja. Hal ini tentunya membuat setiap individu diharuskan bersaing dengan ketat untuk mencapai tujuannya. Persaingan tersebut dapat berupa persaingan secara sehat ataupun curang. Hal ini seperti pernyataan Robbins (2003:580) bahwa hubungan interpersonal adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Kurangnya dukungan sosial dari kolega dan kurangnya hubungan baik yang terjalin. Berdasarkan hasil rata-rata, indikator hubungan interpersonal memiliki skala sebesar 2,759 atau 2,76. Dari skala tersebut dapat didefinisikan bahwa indikator hubungan interpersonal memiliki tingkat yang sedang untuk

menyebabkan stres pada Srikandi. Indikator hubungan interpersonal memiliki 4 item, yaitu:

1. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja atau sesama Srikandi sangat diperlukan untuk menciptakan rasa persatuan dan rasa senasib seperjuangan. Jika rasa persatuan dan rasa senasib seperjuangan tentunya beban tugas yang dirasa berat dapat terasa ringan jika saling membantu. Contoh hubungan baik yang tercipta dengan sesama Srikandi dapat dilihat saat salah satu Srikandi yang tidak dapat bekerja di hari tersebut dapat diganti dengan rekan kerjanya yang bekerja di hari lain.

Adanya persaingan tidak membuat hubungan kerja menjadi rusak. Mereka tetap menjaga profesionalitas jika ada sesuatu yang menyinggung dari perilaku rekan kerja tentunya akan dibahas di luar jam kerja. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi persaingan membuat hubungan kerja menjadi tidak sehat:

Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden Tentang Hubungan Kerja Tidak Sehat Menimbulkan Kejenuhan.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	2	6,7
Tidak Setuju	0	0
Netral	21	70,0
Setuju	7	23,3
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber : Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa adanya Srikandi yang menyatakan sangat tidak setuju jika hubungan kerja yang tidak sehat menimbulkan kejenuhan. Srikandi yang menyatakan setuju jika hubungan kerja tidak sehat memberi alasan bahwa hubungan kerja yang tidak sehat tersebut menandakan sikap individual dengan sesama rekan kerja. Keadaan tersebut akan membuat suasana saat bekerja menjadi kaku. Hubungan tidak sehat biasanya terjadi karena adanya perselisihan, persaingan dan sikap curang.

Contoh hubungan yang tidak sehat terjadi saat adanya Srikandi yang bermain belakang dengan pihak pembuat jadwal kerja agar mereka mendapat shift (jam kerja) pertama pada pukul 5 pagi. Jika mereka mendapat shift pertama, tentunya mereka akan lebih dulu menyelesaikan 5 trayek tersebut. Hal ini dikarenakan keadaan jalan raya yang masih sepi. Perselisihan pun terjadi saat adanya perlakuan yang tidak sesuai dari sesama rekan kerja yang dianggap menyinggung perasaan rekan kerja lain.

2. Kurangnya sikap empati

Sikap empati tercipta saat seorang Srikandi sudah memiliki rasa persatuan dan senasib seperjuangan. Jika rasa itu telah tumbuh maka seorang Srikandi tersebut dapat merasakan kesusahan pada rekan kerjanya dan dia ikut meringankan beban rekan kerja tersebut. Sikap empati dapat tumbuh dari sisi perasaan sesama wanita.

Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Perasaan Kesal Karena Kurangnya Sikap Empati Sesama Srikandi.

S	Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
	Sangat Tidak Setuju	2	6,7
	Tidak Setuju	11	36,6
	Netral	8	26,7
	Setuju	9	30,0
	Sangat Setuju	0	0
	Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa kurangnya sikap empati dari Srikandi lainnya tidak menjadi beban pikiran bagi mereka. Menurut mereka hal seperti itu tidak perlu dipaksakan meskipun terkadang timbul rasa kesal dengan Srikandi yang tidak memiliki rasa empati. Alasan tersebut dikemukakan oleh Srikandi yang menyatakan netral kerana kurangnya sikap empati sesama Srikandi. Srikandi yang menyatakan sangat tidak setuju dan setuju memberi alasan bahwa mereka tidak terfokus dengan rekan kerja yang kurang memiliki rasa empati karena masih banyak rekan kerja yang tidak seperti itu. Srikandi yang menyatakan setuju, memberikan alasan bahwa sering timbul rasa kesal terhadap rekan kerja yang tidak memiliki rasa empati.

Hubungan kerja yang baik tentunya memiliki hubungan dan komunikasi yang baik, rasa simpati dan empati terhadap rekan kerja karena manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan pertolongan.

3. Kurangnya komunikasi

Kurangnya komunikasi disebabkan kepribadian masing-masing individu. Individu yang memiliki sifat cenderung berdiam diri tentunya tidak memiliki ruang lingkup pergaulan yang cenderung luas ataupun dikarenakan sifat seseorang yang memiliki rasa tinggi hati sehingga membatasi diri untuk bergaul. Kurangnya komunikasi seorang Srikandi terkadang memicu kekesalan dari rekan kerjanya. Berikut adalah tabel pernyataan bahwa kurangnya komunikasi antar rekan kerja dapat memicu timbulnya kejenuhan:

Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Pernyataan Bahwa Kurangnya Komunikasi Antar Rekan Kerja Dapat Memicu Timbulnya Kejenuhan.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3,3
Tidak Setuju	6	20,0
Netral	12	40,0
Setuju	11	36,7
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.17, dapat diketahui Srikandi yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju memberikan alasan bahwa kurangnya komunikasi antar rekan kerja tidak membuat mereka menjadi jenuh dalam bekerja. Mereka berpendapat karena masih banyak rekan kerja mereka yang bersikap terbuka, cocok untuk dijadikan teman dan memiliki sifat yang setia kawan. Bagi Srikandi yang menyatakan netral, memberikan alasan yang hampir sama dengan Srikandi yang menyatakan setuju bahwa kurangnya komunikasi dapat memicu timbulnya kejenuhan.

Hal itu dikarenakan akan membuat suasana bekerja tidak nyaman, semakin banyak rekan kerja yang bersikap seperti itu maka akan timbul Srikandi yang mengelompokkan diri (tidak ingin menyatu dengan rekan kerja lainnya) dan rentan timbulnya perselisihan. Hal yang membedakan antar Srikandi yang menyatakan netral dengan mereka yang menyatakan setuju adalah ketidakpedulian tentang hal tersebut dari Srikandi yang menyatakan netral. Mereka hanya mengutamakan kerja secara profesional.

Perusahaan sebaiknya memantau keadaan pada hubungan sesama Srikandi dan mencari sebab serta jalan keluar jika terdapat hubungan komunikasi yang tidak lancar pada sesama Srikandi. Hal tersebut akan menimbulkan dampak buruk pada kinerja dan kestabilan pada lingkungan kerja itu sendiri.

4. Kurangnya sikap suportif

Kurangnya sikap suportif dikarenakan adanya beberapa Srikandi yang ingin mencapai tujuan yang diinginkannya dengan cara singkat dan mudah. Hal tersebut dapat memicu rasa kekesalan dari Srikandi lainnya. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi kurangnya sikap suportif dari rekan kerja menyebabkan kekesalan:

Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Kurangnya Sikap Suportif Dari Rekan Kerja Menyebabkan Timbulnya Kekesalan.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3,3
Tidak Setuju	3	10,0
Netral	17	56,7
Setuju	9	30,0
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa kurangnya sikap suportif dari rekan kerja menyebabkan timbulnya kekesalan dari Srikandi lainnya. Salah satu contoh sikap kurang suportifnya Srikandi adalah bermain belakang dengan pihak pembuat jadwal untuk mendapatkan jam kerja pagi atau utama. Bagi Srikandi jam utama lebih menguntungkan dikarenakan semakin pagi akan membuat mereka lebih dahulu dan mudah menyelesaikan beban trayek (5 trayek pulang pergi). Kemudahan itu dikarenakan jalan raya yang masih lenggang. Alasan tersebut dikemukakan oleh Srikandi yang menjawab netral dan setuju, meskipun Srikandi yang menyatakan netral mengaku tidak memikirkan hal tersebut. Srikandi yang menyatakan sangat tidak setuju dan setuju memberi alasan bahwa sikap tidak suportif adalah hal yang wajar dalam dunia persaingan kerja. Sikap tidak suportif adalah sikap bermain belakang seorang karyawan untuk mendapatkan tujuan mereka, dengan maksud mendapat predikat baik dari perusahaan, mendapat bonus dan mudahnya dalam *job promotion*.

c. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah indikator yang berhubungan dengan kebijakan dan kegiatan dalam perusahaan Trans Batavia. Indikator ini dapat dinilai melalui kebiasaan yang dilakukan perusahaan dalam memperlakukan karyawan terutama Srikandi. Seperti yang dinyatakan Robbins (2003:580) Struktur organisasi akan menetapkan perbedaan level dalam organisasi, tingkat peraturan dan kebiasaan serta dimana kebijakan itu dibuat. Berdasarkan hasil penghitungan rata-rata, indikator struktur organisasi memiliki skala interval

sebesar 2,878 atau 2,88. Hal ini mendefinisikan bahwa indikator struktur organisasi memiliki tingkat stres yang sedang bagi Srikandi. Hasil tersebut dapat dilihat pada lampiran 11. Terdapat 4 item pada struktur organisasi, yaitu:

1. Kurang terlibat dalam pengambilan keputusan

Stres atau kejenuhan Srikandi akan sering timbul apabila mereka merasa kurang terlibat dalam pengambilan keputusan. Mereka akan merasa bahwa mereka tidak terlalu penting, menimbulkan rasa pesimis dan munculnya persepsi jika mereka hanyalah seorang bawahan. Keputusan yang dibuat perusahaan biasanya timbul akibat dari saran dan kritik yang dibuat oleh karyawannya. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi timbulnya stres kerja Srikandi akibat kurangnya kebebasan dalam menyampaikan pendapat dan keluhan:

Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Kurangnya Kebebasan dalam Menyampaikan Pendapat dan Keluhan Menyebabkan Stresnya Srikandi.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	3	10,0
Tidak Setuju	8	26,7
Netral	11	36,7
Setuju	8	26,7
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa masih adanya Srikandi yang merasa jika perusahaan masih membatasi Srikandi untuk menyampaikan pendapat dan keluhan. Tetapi sebenarnya perusahaan memberikan kesempatan pada Srikandi untuk ikut duduk dalam rapat bersama. Hal itu dikarenakan perusahaan hanya memberi kesempatan bagi Srikandi yang

memiliki kelebihan atau berani bicara dan selalu memenuhi trayek untuk mengikuti rapat. Hal itu tentunya membuat mereka yang lain tidak dapat memberikan keluhan langsung. Mereka menginginkan adanya kotak saran dan keluhan agar mereka dapat mengutarakan melalui tulisan.

2. Sistem pengupahan yang sering terlambat

Sistem pengupahan yang terlambat akan membuat kinerja Srikandi menurun. Meskipun jarang sekali perusahaan memberikan upah atau gaji lewat dari harinya. Selain gaji Srikandi menerima uang makan yang dibagikan setiap hari rabu. Sebelum uang tersebut dibagikan, bagi Srikandi yang bermasalah karena jumlah trayek selalu tidak memenuhi target, sering terlambat hadir dan ketidakhadiran selama seminggu akan mendapat evaluasi berupa teguran dan sanksi (pemecatan). Berikut adalah tabel distribusi frekuensi kinerja Srikandi menurun akibat terlambatnya menerima gaji:

Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Kinerja Srikandi Menurun Akibat Terlambatnya Menerima Gaji.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	18	60
Setuju	12	40
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa kinerja Srikandi menurun jika perusahaan terlambat menggaji mereka. Kinerja yang menurun itu merupakan bentuk protes Srikandi secara tidak langsung. Sebaiknya perusahaan mengusahakan agar tidak pernah terlambat untuk menggaji

Srikandi. Karena ada beberapa Srikandi yang keadaan keuangannya kurang, ada beban yang harus di bayar pada awal bulan.

3. Sistem penilaian kerja yang tidak transparan.

Sistem penilaian kinerja perusahaan dinilai Srikandi selalu transparan dan sesuai dengan faktanya.

4. Sulitnya untuk *job promotion*.

Srikandi merasa sulitnya seorang pramudi wanita untuk dapat *job promotion*.

Agar dapat naik jabatan, seorang pramudi harus memulai dari awal. Kembali melamar pekerjaan di perusahaan lain tetapi masih dalam satu ikatan Trans Jakarta. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi sulitnya untuk *job promotion*:

Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Sulitnya Untuk *Job Promotion*

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	2	6,7
Tidak Setuju	5	16,7
Netral	17	56,7
Setuju	6	20,0
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.21 maka diketahui susahnya Srikandi untuk naik jabatan membuat mereka terkadang memiliki rasa putus asa seperti sebelumnya mereka harus berpindah perusahaan lebih dahulu dan bersaing dengan karyawan lain. Karena perusahaan selain Trans Batavia lebih jauh jaraknya dari rumah mereka. Hal itu dapat dilihat dari adanya Srikandi yang menjawab setuju dan netral. Sedangkan Srikandi yang menyatakan sangat tidak setuju dan setuju memberikan alasan bahwa Trans Batavia membuka

kesempatan lebar bagi mereka yang ingin *job promotion* meski diharuskan pindah ke perusahaan selain Trans Batavia.

Gender dan pelabelan negatif masih tertanam jika perusahaan terus memberlakukan sistem seperti ini. Anggapan dari perusahaan bahwa wanita pramudi tidak dapat dipercaya untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi. Dengan adanya berbagai alasan yang dikemukakan Srikandi dapat disimpulkan bahwa mereka memiliki masalah pada jarak tempat kerja dengan tempat tinggal jika diharuskan pindah perusahaan agar dapat memiliki posisi yang lebih tinggi dari sekarang. Hal ini dikarenakan mereka memiliki peran lain disamping sebagai seorang pramudi wanita, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan pengusaha. Jika jarak tersebut cukup jauh maka mereka akan kesulitan untuk mengatur waktu.

d. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan Organisasi adalah indikator yang berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan Trans Batavia dalam suatu organisasi. Menurut Likert, kepemimpinan yang baik adalah jika berorientasi pada bawahan, dan mendasarkan pada komunikasi (dalam Miftah Toha, 2005:314). Hasil rata-rata indikator kepemimpinan organisasi memiliki skala sebesar 1,745 atau 1,75 yang berarti bahwa indikator kepemimpinan organisasi memiliki tingkat yang sangat rendah untuk menyebabkan stresnya Srikandi. Hasil tersebut dapat dilihat pada lampiran 11. Item kepemimpinan organisasi yang terjadi di PT. Trans Batavia berupa pengawasan yang ketat bagi Srikandi.

Pengawasan yang ketat di setiap pemberhentian pertama dan terakhir oleh pengawas lapangan.

Hal ini tentunya membuat susah Srikandi untuk mangkir dari pekerjaan.

Pencatatan waktu tiba Srikandi. Pengawasan yang ketat dapat membuat kejenuhan pada Srikandi. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi ketatnya pengawasan membuat Srikandi jenuh :

Tabel 4.22 Distribusi Jawaban Tentang Pernyataan Bahwa Ketatnya Pengawasan Membuat Srikandi Jenuh

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	2	6,7
Tidak Setuju	7	23,3
Netral	17	56,7
Setuju	4	13,3
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan data 4.22, Srikandi yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju menyatakan bahwa petugas lapangan tidak mengetatkan pengawasan. Petugas lapangan hanya menjalankan tugasnya dan jika mereka tegas dalam bersikap, semata-mata ingin mengingatkan Srikandi agar trayek dapat cepat diselesaikan. Srikandi yang menyatakan setuju dan netral memberi alasan bahwa ketatnya pengawas lapangan terkadang tidak memberikan waktu untuk istirahat, sedangkan Srikandi membutuhkan istirahat karena merasa pegal di pinggang. Pencatatan jumlah trayek yang dilakukan pengawas dapat mempengaruhi bonus yang akan Srikandi terima. Hal yang membedakan dari Srikandi yang menyatakan netral dan setuju adalah Srikandi yang menyatakan netral tidak memikirkan masalah tugas pengawas lapangan dikarenakan setiap orang memiliki tanggung jawab pekerjaan masing-masing.

e. Tuntutan Peran

Tuntutan peran adalah suatu indikator yang dijalankan seorang Srikandi. Terdapat dua peran yang dapat dijalankan seorang Srikandi, yaitu peran saat menjadi seorang pekerja dan peran menjadi seorang wanita yang mengurus keluarganya. Hasil rata-rata menunjukkan bahwa indikator tuntutan peran memiliki skala sebesar 3.22 yang berarti indikator tuntutan peran memiliki tingkat yang sedang untuk membuat stresnya Srikandi. Tuntutan peran memiliki 3 item, yaitu:

a. Konflik Peran

Konflik peran muncul ketika seseorang menerima peran yang tidak sebanding berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Srikandi tidak pernah mendapatkan perilaku diluar kegiatannya sebagai pramudi.

b. Konflik ganda

Konflik ganda adalah konflik yang diterima Srikandi dari dua pekerjaan atau dua status yang berbeda. Konflik tersebut dapat terjadi jika mereka tidak dapat membagi waktu sehingga untuk memulai pekerjaan yang lain terhambat.

Tabel 4.23 Distribusi Jawaban Responden Tentang Terjadinya Konflik Ganda Pada Srikandi Dalam Mengatur Waktu.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3,3
Tidak Setuju	6	20,0
Netral	13	43,4
Setuju	10	33,3
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Dari tabel 4.23 dapat diketahui Srikandi yang menyatakan sangat tidak setuju dan setuju memberi alasan bahwa konflik ganda tidak pernah mereka alami karena mereka tidak memiliki pekerjaan selain pramudi. Setelah mereka sampai rumah, keadaan di rumah pun sudah teratur, rapi dan bersih karena adanya pembantu rumah tangga. Srikandi yang menyatakan setuju mengemukakan alasan bahwa konflik ganda sering terjadi jika mereka terlambat pulang. Untuk memulai pekerjaan lain sering tidak teratur waktunya. Sedangkan Srikandi yang menyatakan netral memberi alasan jika hal tersebut adalah resiko yang sudah mereka pikirkan. Karena itu untuk menghindari konflik ganda sebaiknya Srikandi yang memiliki pekerjaan ganda mendapat shift awal agar dapat membagi waktu.

3. Faktor Individual

Faktor Individual adalah faktor pribadi yang dialami setiap Srikandi. Faktor individual dapat mempengaruhi psikologis seorang Srikandi, karena faktor ini sangat dekat dengan kehidupan pribadi mereka dan dialami setiap hari. Faktor individual ini terjadi saat diluar kegiatan mereka sebagai Srikandi. Jika faktor ini memiliki masalah, maka akan mempengaruhi saat Srikandi bekerja. Faktor individual memiliki 3 indikator, yaitu:

a. Keluarga

Keluarga adalah indikator terdekat dengan Srikandi. Masalah yang terjadi biasanya meliputi pertengkaran suami isteri, pertengkaran dengan orang tua, beban tanggungan Srikandi dan lain-lain. Kompleksnya masalah yang dihadapi seorang wanita diluar pekerjaannya sebagai Srikandi akan membuat

terpecah belahnya pemikiran seorang wanita (menjadi tidak rasional). Seorang wanita yang tinggal di kota besar dituntut harus bisa mandiri, memanajemen kehidupan pribadinya dengan pekerjaan dan mengatur kehidupan pribadinya agar tetap seperti yang diharapkan. Hasil rata-rata untuk indikator keluarga memiliki skala sebesar 2,12 yang berarti bahwa masalah keluarga memiliki tingkat yang rendah untuk menyebabkan stresnya Srikandi. Berikut adalah tabel yang menunjukkan bahwa masalah keluarga tidak membuat mereka stres kerja:

Tabel 4.24 Distribusi Jawaban Responden Tentang Masalah Dalam Keluarga Terbawa Saat Srikandi Bekerja.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	2	6,7
Tidak Setuju	3	10,0
Netral	20	66,6
Setuju	5	16,7
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.24 diketahui bahwa Srikandi tidak pernah merasa jika masalah keluarga membuat mereka menjadi stres dan tidak fokus bekerja. Mereka mengutamakan profesionalitas dalam bekerja dan dengan sendirinya mereka dapat melupakan masalah saat bekerja dikarenakan mereka menganggap bekerja seperti *refreshing*. Tetapi mereka tidak memungkiri masalah terkadang bisa teringat kembali saat bekerja namun mereka harus tetap profesional dalam bekerja.

b. Masalah ekonomi pribadi.

Masalah ekonomi pribadi terjadi saat gaji yang diterima tidak dapat memenuhi biaya hidup sehari-hari dan kebutuhan pribadinya. Harga biaya hidup dan kebutuhan di Jakarta sangat tinggi. Jika Srikandi memiliki beban tanggungan maka tentunya Srikandi akan cepat mengalami stres. Keadaan stres Srikandi tersebut dapat terbawa saat bekerja atau menimbulkan stres kerja.

Di Jakarta seorang wanita yang bekerja adalah pandangan yang sudah biasa. Pekerjaan laki-laki pun dapat dikerjakan wanita demi untuk mendapatkan pemasukan tambahan bagi keluarga. Hasil rata-rata untuk indikator masalah keluarga memiliki skala sebesar 3,035 atau 3,04 yang berarti indikator ini memiliki tingkat yang sedang dalam menyebabkan stres kerja pada Srikandi. Seperti yang dinyatakan Robbins (2003:5800) *economic problems created by individuals overextending their financial resources is another set of personal troubles that can create stress for employees and distract their attention from their work*. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi pernyataan Srikandi bahwa gaji mereka tidak sesuai dengan biaya kebutuhan hidup:

Tabel 4.25 Distribusi Jawaban Responden Frekuensi Pernyataan Biaya Kehidupan Pribadi Tidak Sesuai Dengan Gaji.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	21	70,0
Setuju	9	30,0
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Berdasarkan tabel 4.25 dapat diketahui bahwa biaya kehidupan pribadi mereka tidak sesuai dengan gaji yang diterima. Oleh karena itu untuk memenuhi kehidupan pribadi dan keluarganya mereka dibantu oleh suami yang sebagai penanggung jawab utama. Keadaan yang dirasakan oleh Srikandi yang belum menikah dimana gaji yang diterima disisihkan untuk orang tua ataupun bagi mereka yang sebagai orang tua tunggal tentunya merupakan hal yang sulit. Meskipun gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan kebijakan dari pemerintah yaitu gaji pokok sesuai UMR dan bonus yang diberikan perusahaan.

c. Kepribadian

Kepribadian adalah sifat Srikandi. Kepribadian Srikandi mempengaruhi perilaku mereka di saat mereka stres. Kepribadian dibentuk sejak manusia itu kecil dan dipengaruhi oleh lingkungan kita tumbuh besar dan terus tertanam. Hasil rata-rata indikator kepribadian memiliki skala sebesar 2,599 yang berarti indikator kepribadian memiliki tingkat yang rendah untuk menyebabkan stres. Kepribadian yang harus dimiliki sebagai seorang Srikandi adalah sabar, bertanggung jawab, disiplin, berani dan cermat. Kepribadian yang baik dapat memajemen dan meminimalkan stres kerja yang timbul. Berikut adalah tabel distribusi jawaban responden tentang stres kerja menimbulkan ketidaksabaran saat bekerja pada Srikandi:

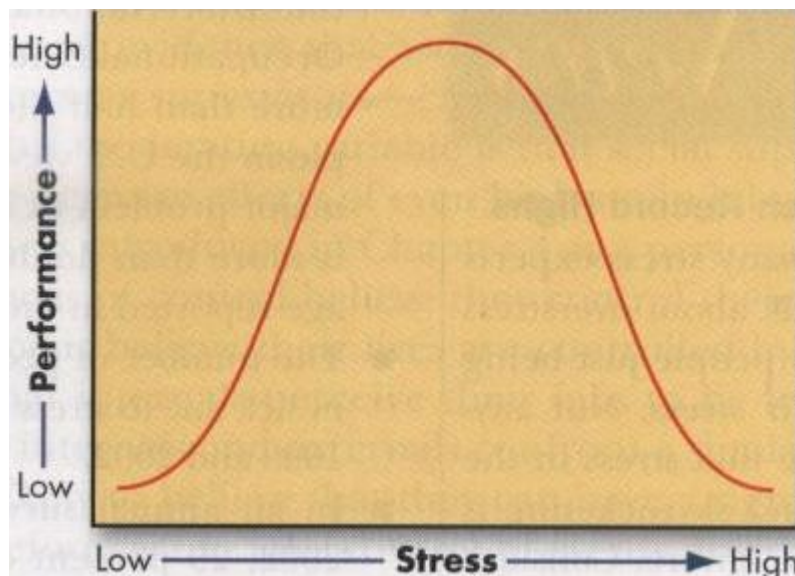
Tabel 4.26 Distribusi Jawaban Responden Tentang Stres Kerja Menimbulkan Ketidaksabaran Saat Bekerja Pada Srikandi.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	4	13,3
Tidak Setuju	8	26,7
Netral	10	33,3
Setuju	8	26,7
Sangat Setuju	0	0
Total	30	100

Sumber: Data diolah (2010)

Dari tabel 4.26 Srikandi menyatakan bahwa mereka adalah orang yang sabar saat bekerja. Hal itu dapat dilihat dari pernyataan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Srikandi yang menyatakan netral menyatakan bahwa dirinya adalah wanita yang sabar tetapi ketidak sabaran itu muncul saat saat pengguna kendaraan lain memakai jalur busway sehingga membuat pekerjaan terhambat, jalan macet dan busway yang dikemudikan mendapat masalah. Alasan tersebut sama seperti yang diutarakan Srikandi yang menyatakan setuju. Untuk meminimalkan hal tersebut sebaiknya Transjakarta menyediakan petugas di jalan agar memberi sanksi bagi mereka yang melintas di jalur busway. Karena ketidaksabaran dalam bekerja akan membuat seorang individu menjadi ceroboh, tidak hati-hati dan egois. Hal tersebut dapat memicu terjadinya kecelakaan lalu lintas.

Dari analisis deskriptif di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja mereka maka semakin tinggi tingkat *performance* mereka. Namun jika tingkat stres mereka telah melampaui titik puncak, maka tingkat *performance* mereka akan menurun (Robbins, 2005:583). Seperti pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Inverted U
(De Cenzo Robbins, 2005:583)

D. Analisis Faktor

Langkah-langkah analisis faktor adalah sebagai berikut :

1. Uji interdependensi variabel-variabel

Pada tahap ini dilakukan pengujian keterkaitan antar variabel. Variabel-variabel tertentu yang tidak mempunyai korelasi dengan variabel yang lain dikeluarkan dari analisis. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0. Analisis dilakukan melalui pengamatan terhadap matrik korelasi, nilai determinasi, Nilai *Kaiser-Mayer-Olkin* (KMO) dan hasil uji Barlett's.

a. Ukuran Kecukupan Sampling

Pengujian interdependensi variabel-variabel adalah pengukuran kecukupan sampling (*Measure of Sampling Adequacy* atau MSA) melalui korelasi anti image. MSA merupakan indeks yang dimiliki setiap variabel yang menjelaskan apakah sampel yang diambil dalam penelitian cukup untuk

membuat variabel- variabel yang ada saling terkait secara parsial. Variabel-variabel yang memiliki MSA kecil ($<0,5$) dikeluarkan dari analisis.

Pada matriks korelasi anti image pada lampiran 2 menunjukkan bahwa indikator hubungan interpersonal, struktur organisasi, ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi memiliki $MSA < 0,5$ dengan demikian indikator tersebut harus dikeluarkan. Nilai MSA pada matriks korelasi anti image dapat dilihat pada tabel 4.27 dibawah ini :

Tabel 4.27 Nilai MSA pada matriks korelasi anti image sebelum di ekstrak.

Indikator	MSA
Ekonomi	0,598
Politik	0,587
Teknologi	0,706
Tuntutan Tugas	0,703
Hubungan Interpersonal	0,431
Struktur Organisasi	0,485
Kepemimpinan Organisasi	0,544
Tuntutan Peran	0,476
Keluarga	0,558
Ekonomi Pribadi	0,434
Karakteristik Pribadi	0,420

Sumber : Lampiran 2 (data diolah)

Berikut adalah tabel 4.28 indikator yang berada di bawah 0,5 dikeluarkan:

Tabel 4.28 Nilai MSA di bawah 0,5 dikeluarkan.

Indikator	MSA
Hubungan Interpersonal	0,431
Struktur Organisasi	0,485
Tuntutan Peran	0,476
Ekonomi Pribadi	0,434
Karakteristik Pribadi	0,420

Sumber : Lampiran 2 (data diolah)

Berikut adalah tabel 4.29 hasil setelah nilai di bawah 0,5 dikeluarkan :

Tabel 4.29 Nilai hasil MSA .

Indikator	MSA
Ekonomi	0,598
Politik	0,587
Teknologi	0,706
Tutuntan Tugas	0,703
Kepemimpinan Organisasi	0,544
Masalah Keluarga	0,558

Sumber: Lampiran 2 (data diolah)

b. Nilai Determinan

Nilai determinan matriks korelasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,154 (lampiran 1). Nilai tersebut melebihi 0, sehingga matriks korelasi dapat dikatakan memiliki tingkat saling keterkaitan yang mencukupi.

c. Nilai *Kaiser-Mayer Olkin* (KMO)

Nilai KMO yang dihasilkan adalah sebesar 0,758 (Lampiran 1). Nilai tersebut lebih dari 0,5 sehingga nilai ini dianggap mencukupi karena $KMO > 0,5$ memberikan informasi bahwa analisis faktor merupakan pilihan yang tepat, maka proses analisis dapat dilanjutkan.

d. Uji Barlett's

Pada lampiran 1 hasil nilai Barlett's Test of Sphercity adalah 49,009 Dengan taraf signifikan $0,000 < 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel saling berkorelasi. Disamping itu, hasil *Barlett's Test of Sphercity* memiliki keakuratan (signifikansi) yang tinggi (0,000) memberi implikasi bahwa matriks korelasi cocok untuk analisis faktor.

2. Ekstrasi Faktor

Statistik awal (*Initial Statistik*) pada Lampiran 3 menunjukkan hasil ekstrasi yang memungkinkan metode yang digunakan untuk melakukan ekstrasi adalah *Principal Component Analysis* (PCA) yang dikenal dapat memaksimalkan persentase varian yang mampu dijelaskan oleh model. Untuk menentukan jumlah faktor yang mampu atau layak, secara empiric data dapat dilihat dari:

- a. Eigen Value suatu faktor yang besarnya ≥ 1
- b. Faktor dengan persentase varian $>5\%$
- c. Faktor dengan persentase kumulatif $<60\%$

Eigen Value, persentase varian dan persentase kumulatif dapat dilihat pada tabel 4.30 dibawah ini:

Tabel 4.30 Penentuan Faktor Untuk Analisis Selanjutnya.

Faktor	Eigen Value	Persentase Varian	Persentase kumulatif
1	2,942	26,749	26,749
2	1,735	15,773	42,522
3	1,654	15,036	57,558

Sumber : Lampiran 3 (data diolah)

Pada tabel 4.30 terlihat ketiga syarat yang ditentukan telah terpenuhi. Eigen Value ketiga besarnya ≥ 1 , ketiga faktor persentase variannya $>5\%$ dan ketiga faktor persentase kumulatifnya $<60\%$ sehingga analisis dapat dilanjutkan.

3. Faktor Sebelum Rotasi

- a. Matriks Faktor Sebelum Rotasi

Matriks faktor sebelum rotasi merupakan model awal yang diperoleh sebelum dilakukan rotasi. Pada analisis awal dihasilkan tiga buah faktor setelah melewati tahap ekstrasi faktor. Hal ini dapat dilihat pada Lampiran 4.

Koefisien yang ada pada model setiap faktor diperoleh setelah proses pembakuan terlebih dahulu, dimana koefisien yang diperoleh saling dibandingkan. Koefisien (*Factor Loading*) yang signifikan ($>0,5$) dapat dikatakan bisa mewakili faktor yang terbentuk. Distribusi indikator yang signifikan kepada faktor matriks sebelum rotasi dapat dilihat pada Tabel 4.31:

Tabel 4.31 Distribusi Indikator Kepada Faktor Sebelum Rotasi

Indikator	Faktor Loading	Identifikasi Faktor
Ekonomi	0,689	Faktor 1
Politik	0,743	
Teknologi	0,848	
Tuntuan Tugas	0,870	
Kepemimpinan organisasi	0,692	Faktor 2
Keluarga	0,696	

Sumber : Lampiran 4 (data diolah)

Pada matriks faktor ini belum dijumpai sebuah bentuk struktur data yang sederhana. Hal ini karena tidak seluruh faktor mewakili koefisien faktor loading yang cukup untuk mewakili, sehingga ada sebuah faktor yang diwakili oleh banyak sekali indikator, tetapi ada pula faktor yang diwakili oleh sedikit indikator. Seperti faktor 1 yang diwakili oleh 4 indikator dan faktor 2 diwakili oleh 2 indikator. Diketahui semua indikator telah memiliki nilai *factor loading* lebih dari 0,5 sehingga proses dapat dilanjutkan.

b. Statistik Awal

Dengan menggunakan tiga faktor hasil ekstraksi faktor pada statistik awal maka tampak terjadi perubahan pada nilai komunalitas. Nilai komunalitas sebelum mengalami perubahan dari nilai komunalitas awal, tampak pada Tabel 4.32:

Tabel 4.32 Nilai Komunalitas Sebelum Mengalami Perubahan.

Indikator	Komunalitas
Ekonomi	0,620
Politik	0,557
Teknologi	0,772
Tuntuan Tugas	0,818
Hubungan interpersonal	0,386
Struktur Organisasi	0,475
Kepemimpinan	0,628
Tuntutan Peran	0,429
Masalah Keluarga	0,861
Masalah Ekonomi	0,370
Kepribadian	0,215

Sumber : Lampiran 5 (data diolah)

Berikut adalah, nilai komunalitas sesudah mengalami perubahan dari nilai komunalitas pertama:

Tabel 4.33 Nilai Komunalitas Kedua Setelah Mengalami Perubahan.

Indikator	Komunalitas
Ekonomi	0,768
Politik	0,837
Teknologi	0,792
Tuntutan tugas	0,757
Kepemimpinan	0,695
Masalah keluarga	0,861

Sumber : Lampiran 5 (data diolah)

Pada tabel 4.33 terlihat besarnya persentase indikator yang akan dibentuk oleh variabel. Pada tabel terlihat indikator masalah keluarga mempunyai nilai 0,861 hal ini berarti sekitar 86,1% varians dari indikator yang akan mempengaruhi variabel yang nanti akan terbentuk. Begitu pula dengan indikator-indikator lainnya, masing-masing memiliki nilai yang berarti persentase besarnya varians dari indikator dan mempengaruhi variabel yang nanti akan terbentuk.

Nilai komunalitas baru setelah mengalami perubahan harus lebih dari 0,5. Jika terdapat indikator yang mengalami perubahan nilai komunalitas yang cukup besar, komunalitas baru $<0,5$, maka berdampak pada sebagian besar proporsi varian. Nilai komunalitas yang kurang dari 0,5 dapat dijadikan alasan untuk dihilangkan pada proses selanjutnya. Dari tabel 5.40 tersebut diperoleh informasi bahwa hubungan interpersonal, struktur organisasi, tuntutan peran, ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi memiliki nilai komunalitas kurang dari 0,5 sehingga harus dikeluarkan pada proses selanjutnya. Hasil dari proses tersebut dapat dilihat pada lampiran 5. Diketahui semua indikator telah memiliki nilai komunalitas lebih dari 0,5 sehingga proses analisis dapat dilanjutkan.

4. Rotasi Faktor

Model awal yang diperoleh dari matriks faktor sebelum dilakukan rotasi belum menerangkan sebuah struktur data yang sederhana. Oleh karena itu harus dilakukan rotasi faktor. Rotasi faktor dengan metode varimax menghasilkan model faktor yang lebih sederhana daripada model faktor pada matriks sebelum dilakukan rotasi. Adapun hasil rotasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34 Distribusi Indikator Kepada Faktor Setelah Rotasi.

Indikator	Faktor Loading	Identifikasi Faktor
Ekonomi	0,844	Faktor 1
Politik	0,613	
Teknologi	0,825	
Tuntutan Tugas	0,676	
Kepemimpinan	0,671	Faktor 2
Masalah Keluarga	0,614	Faktor 3

Sumber : Lampiran 6 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.34 matriks faktor setelah rotasi di atas, diketahui *factor loading* setiap indikator ($>0,5$) berarti dapat dikatakan semua indikator bisa mewakili faktor yang terbentuk. Dari 11 indikator yang dihasilkan dapat direduksi menjadi 3 faktor, yaitu:

1. Faktor 1 meliputi indikator ekonomi, politik, teknologi dan tuntutan tugas faktor ini diberi nama faktor lingkungan dan tuntutan tugas.
2. Faktor dua meliputi indikator kepemimpinan organisasi, faktor ini diberi nama faktor kepemimpinan organisasi.
3. Faktor tiga meliputi indikator masalah keluarga faktor ini diberi nama faktor keluarga.

E. Pembahasan Hasil Analisis Faktor

Berdasarkan hasil analisis faktor terdapat 6 indikator membentuk 3 faktor atribut yaitu lingkungan dan tuntutan tugas, kepemimpinan organisasi dan keluarga dengan total varian (kumulatif persentase) sebesar 57,558%, dengan faktor loading berkisar antara 0,613 sampai dengan 0,844 Kontribusi dari masing-masing faktor karakteristik pembeli yang terbentuk dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor Lingkungan dan Tuntutan Tugas

Faktor yang paling dominan pada adalah faktor lingkungan dan tuntutan tugas. Faktor lingkungan terdiri dari ekonomi, politik, teknologi dan tuntutan tugas. Kontribusi varian dari faktor ini adalah sebesar 26,749% dengan eigen value 2,942 yang menunjukkan sangat pentingnya faktor lingkungan pada stres Srikandi busway.

Lingkungan merupakan faktor yang sangat penting bagi tingkat stres Srikandi busway. Faktor lingkungan ini terdiri dari ekonomi, politik dan teknologi serta didapatnya faktor baru yaitu tuntutan tugas. Hal ini diperkuat oleh teori yang diungkapkan Sweeney dan Macfarlin (2002:253) menjelaskan *the term stress is easier to experience than it is to plain to define. We say this because we've all felt pressure, demains and strains that seems to go hand-in-hand without job. So, at a personal level we all what stress is.* Dari definisi tersebut menjelaskan bahwa stres diartikan sebagai tekanan, ketegangan dan gangguan dari lingkungan eksternal seseorang.

Masalah yang berhubungan dengan faktor lingkungan sangat dekat dengan kehidupan karyawan. Lingkungan internal dan eksternal saling berhubungan seperti saat terjadinya keadaan ekonomi Indonesia yang tidak stabil membuat beban kerja meningkat. Karena saat ekonomi tidak stabil, harga-harga meningkat sehingga kompensasi yang diterima dirasa kurang dan membuat Srikandi untuk terus memenuhi jumlah trayek dan untuk terus bekerja tanpa hari libur agar mereka mendapat bonus dari perusahaan.

Berdasarkan jawaban Srikandi menilai ekonomi yang tidak stabil membuat naiknya biaya hidup dan harga bahan pokok yang membuat mereka untuk ikut menanggung kehidupan keluarga mereka. Hal itu dikarenakan mereka ingin membantu mencari nafkah agar pemasukan bertambah. Wanita jaman modern tidak lagi bisa disebut sebagai pekerja domestik (bekerja mengurus rumah). Wanita dapat menjadi pencari nafkah di keluarga. Faktor loading untuk

indikator ekonomi adalah sebesar 0,844 yang menunjukkan korelasi yang kuat antara indikator ekonomi dengan faktor 1 (lingkungan).

Kondisi ini didukung oleh teori Dr. Irwan Abdullah,ed yang mengutarakan wanita juga sebagai salah satu unsur rumah tangga yang harus mampu memperoleh penghasilan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka (1997:200). Pernyataan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dengan bekerja maka wanita dapat meningkatkan derajat dan kesejahteraan bagi pribadinya masing-masing.

Politik berhubungan dengan bagaimana stres bisa terjadi pada wanita pekerja. Pengaruh dari keadaan politik Indonesia yang tidak stabil akan menimbulkan demonstrasi dan kerusuhan di Jakarta. Hal ini akan membuat kecemasan Srikandi akan keselamatan dirinya dan stres yang timbul akibat jalan yang padat sehingga membuat terhambatnya dalam menyelesaikan target. Kebijakan pemerintah melalui UU No.13 tahun 2003 yang dirasakan tidak berguna bagi Srikandi dan ada sebagian Srikandi yang mengakui biasa saja karena kebijakan pemerintah tersebut akan dirasakan tergantung dari kebijakan pemerintahnya yaitu sebesar 66,7%. Hal ini dapat menjadi peluang bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan Srikandi wanita yang memiliki resiko lebih besar dari karyawan lainnya seperti kecelakaan dan sakit pada badannya.

Resiko yang besar tersebut membuat Srikandi rentan stres karena mempengaruhi psikologis mereka dan membuat kondisi fisik rentan menurun, seperti yang dinyatakan oleh Charles D, Spielberger (Ilandoyo, 2001:63)

menyebutkan bahwa stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Dari pengertian tersebut mengartikan bahwa stres berasal dari lingkungan sekitar kita yang tidak menyenangkan dan membuat kita tertekan. Faktor loading untuk indikator politik adalah sebesar 0,613 dengan faktor (lingkungan). Untuk meminimalkan stres yang terjadi pada Srikandi diharapkan perusahaan menambah satgas khusus di jalur Busway agar Busway dapat terus berjalan lancar meskipun padatnya jalan. Selain itu agar kesejahteraan Srikandi lebih terjamin sesuai UU No.13 tahun 2003 perusahaan dapat memberikan fasilitas berupa pemeriksaan berkala minimal 1 bulan sekali bagi Srikandi dan keluarga dan perusahaan mendirikan koperasi bagi Srikandi. Hal tersebut akan meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup Srikandi.

Lingkungan juga dapat dinilai dari teknologi yaitu teknologi Busway yang membuat pekerjaan lebih mudah. Sebagian Srikandi mengutarakan bahwa teknologi Busway cukup mempermudah pekerjaan mereka saat bekerja. Bahwa wanita rentan mengalami kondisi fisik yang menurun. Faktor loading untuk indikator teknologi 0,825 Yang cukup sinkron dengan faktor 1 (lingkungan). Kondisi ini bisa sesuai dengan yang dinyatakan Meri Pangestu dan Madelina (1997:41) terhadap buruh wanita di industri garmen menunjukkan mereka mengalami berbagai masalah kesehatan diantaranya sakit

kepala, sakit punggung, sakit bagian pencernaan dan menstruasi yang tidak teratur.

Tuntutan tugas terhadap stres wanita merupakan indikator yang penting bagi perusahaan untuk mempertahankan dan memperhatikan Srikandinya. Keadaan jalan raya Jakarta yang sering padat dan macet membuat mereka bermain dengan waktu agar target yang ditentukan perusahaan dapat tercapai setiap hari. Perusahaan akan memberikan kompensasi yang lebih bagi Srikandinya yang mampu mencapai target setiap hari. Jam kerja tersebut akhirnya melebihi dari batas standar yang ditetapkan UU No.13 tahun 2003 bahwa wanita memiliki waktu kerja 8 jam sehari. Waktu kerja yang diberikan perusahaan dirasakan sangat kurang dengan beban kerja yang banyak. Tetapi sebagian Srikandi menganggap hal seperti itu wajar dan mereka merasa perusahaan memberi keringanan. Hal itu bisa dilihat dari jawaban Srikandi yang menyatakan 36,7% untuk setuju dan 56,6% netral. Dengan faktor loading sebesar 0,676 yang menunjukkan korelasi yang cukup kuat dengan faktor 1 (lingkungan). Terlebih jika seorang Srikandi yang mendapat shift awal diharuskan tiba pukul 4.30 pagi di kantor untuk mempersiapkan Busway mereka. Keadaan tersebut membuat Srikandi tidak dapat mengurus keluarga mereka.

Berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai lingkungan memberikan gambaran bahwa lingkungan dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal yang meliputi tuntutan tugas dan lingkungan eksternal yang meliputi ekonomi, politik dan teknologi.

Lingkungan sangat mempengaruhi kondisi stres yang dihasilkan Srikandi. Seperti yang dinyatakan oleh Luthans (2002 : 396) jika diidentifikasi menurut dampak yang di timbulkan stress memiliki dua jenis yaitu *distress* (berdampak negatif) dan *eustress* (berdampak positif).

b. Faktor Kepemimpinan Organisasi

Faktor organisasi merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan sebagai pemicu stress Srikandi. Faktor ini memiliki 1 indikator yaitu kepemimpinan. Kontribusi varian ini adalah sebesar 15,773% dengan eigen value 1,735 yang menunjukkan cukup pentingnya gaya kepemimpinan organisasi pada Srikandi.

Ketatnya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan seperti beban kerja yang harus dipenuhi minimal 10 trayek per hari, ketidakperhatiannya pengurus-pengurus perusahaan dengan Srikandi, dan pemimpin hanya mengutamakan keprofesionalan Srikandi. Karakteristik pimpinan menurut The Michigan Group (Robbins, 2001 : 316) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja. Namun beberapa responden tidak setuju yaitu sebesar 56,7% menyatakan bahwa pemimpin perusahaan cukup memperhatikan mereka.

Dalam kepemimpinan perusahaan memperlakukan adil antara pramudi wanita dengan pramudi pria. Terdapat sanksi dan teguran bagi pramudi yang tidak memenuhi target. Kepemimpinan perusahaan sebaiknya disesuaikan dengan

kodrat umum wanita, yaitu mengurus keluarga. Stresnya Srikandi dapat terjadi jika kecemasan yang timbul terhadap keluarga mereka. Mereka diharuskan berangkat pagi sebelum ataupun bersamaan dengan anggota keluarganya dan pulang dengan keadaan capek ataupun masih adanya pekerjaan lain yang menunggu sehingga mereka tidak dapat maksimal dalam mengurus keluarga. Hal tersebut dapat diatasi beberapa Srikandi dengan mempekerjakan pembantu rumah tangga, tetapi hal tersebut membuat mereka menjadi tidak efisiensi terhadap pemasukan keluarga yang cenderung cukup. Perusahaan dapat mempertimbangkan kembali dengan merubah waktu kerja Srikandi dari pukul 5 menjadi pukul 8 pagi untuk kehadiran mereka dalam mempersiapkan Busway disaat anggota keluarga lain (anak dan suami) berangkat terlebih dahulu dan memberikan waktu Aplus pukul 4 sore. Hal tersebut akan meminimalkan kecemasan mereka jika mereka terlambat pulang ke rumah dikarenakan sebelumnya mereka telah menyiapkan makanan, membersihkan rumah dan menyelesaikan pekerjaan lain mereka (usaha sampingan).

c. Faktor Keluarga

Faktor terakhir yaitu masalah keluarga yang menjadi pemicu stres positif Srikandi busway. Kontribusi varian dari faktor ini adalah sebesar 15,036% dengan eigen value 1,654 yang menunjukkan cukup pentingnya.

Masalah keluarga sangat dekat dengan keadaan psikologis srikandi dan keefektifan mereka bekerja. Hal ini diperkuat dengan teori yang diutarakan Dwiyanti (2001:75) bahwa faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan.

Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Faktor masalah keluarga dapat menyebabkan stres kerja pada saat peran ganda seorang wanita tidak sesuai dengan perencanaan sehingga timbul konflik peran. Seorang wanita yang bekerja tentunya akan menimbulkan tanggung jawab lain yang harus dipegang wanita selain bertanggung jawab mengurus keluarganya. Stres kerja timbul disaat padatnya jalan yang membuat mereka akan terlambat tiba di rumah sedangkan sebelumnya mereka belum menjalankan tanggung jawab mereka sebagai ibu rumah tangga yang bertugas mengurus rumah dan merawat anggota keluarganya. Hal itu dikarenakan tidak adanya waktu di saat pagi hari untuk mempersiapkan segalanya bagi anggota keluarganya untuk memulai aktivitas dan meninggalkan sesuatu (makanan dan keadaan rumah yang bersih).

Jika keadaan seperti itu terus terjadi maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi konflik dalam keluarga. Adanya protes dari anggota keluarga yang menuntut perhatian dari seorang ibu dan jika seorang Srikandi tidak dapat membagi waktu dalam pekerjaan pun akan mendapat masalah. Anggota keluarga dapat menuntut Srikandi untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Perusahaan pun akan mengalami penurunan jumlah pramudi wanita. Adanya perhatian dari perusahaan terhadap Srikandi dapat berupa merubah jadwal pagi bagi Srikandi tiba di perusahaan untuk mempersiapkan dan menjalankan

Busway. Jam awal Srikandi pada pukul 5 diundurkan dari pukul 8 pagi dan seterusnya saat suami dan anak mereka telah berangkat beraktivitas.

F. Srikandi Busway Dalam Perspektif Gender

Sesuai dengan 2 paradigma feminisme yang tercipta yaitu paradigma fungsionalisme dan paradigma konflik membuat banyaknya perempuan yang tergerak untuk mencari kemajuan dan peningkatan derajat (Dr. Mansour Fakih, 1996:80). Feminisme itu sendiri merupakan gerakan yang berangkat dari asumsi dan kesadaran bahwa kaum perempuan pada dasarnya ditindas dan dieksploitasi, serta harus ada upaya mengakhiri penindasan dan pengeksploitasian tersebut (Dr. Mansour Fakih, 1996:79).

Banyaknya wanita pada saat ini yang mencari kemajuan dan peningkatan taraf hidupnya dengan mengerjakan pekerjaan laki-laki seperti yang dilakukan oleh Srikandi Busway sesuai dengan paradigma fungsionalisme dalam pemikiran feminisme liberal yang tertuju pada kesempatan yang sama dan hak yang sama. Tidak memerlukan pembedaan kesempatan antara laki-laki dan perempuan dengan asumsi perempuan juga makhluk rasional (Dr. Mansour Fakih, 1996:81).

Perempuan-perempuan yang bekerja sebagai pramudi busway pada umumnya hanya membantu pemasukan keluarga karena suami tetap menjadi pencari nafkah utama, tetapi beberapa dari Srikandi dapat menepis pandangan pada perempuan yang telah tertanam sejak dahulu seperti yang diutarakan Dr. Mansour Fakih tentang pandangan perempuan bahwa pemasukan perempuan hanyalah tambahan maka dapat dibayar rendah (1996:74). Beberapa orang dari Srikandi Busway

adalah orang tua tunggal dan anak pertama dari keluarga mereka yang menjadikan mereka tulang punggung dan pendapatan mereka menjadi sumber pemasukan utama bagi keluarga. Oleh sebab itu beberapa Srikandi mengutarakan bahwa gaji yang mereka terima terkadang kurang ataupun cukup untuk biaya hidupnya sendiri dan keluarganya.

Bekerja sebagai seorang paramudi busway tidaklah mudah. Seorang perempuan mengemudikan sebuah bus besar keliling Jakarta dan tentunya memiliki resiko yang cukup besar bagi mereka. Pekerjaan yang pada awalnya hanya dilakukan oleh laki-laki saja tetapi dapat dibuktikan sekarang bahwa perempuan dapat ikut bekerja sama. Hal ini sesuai dengan pernyataan Dr. Mansour Fakih bahwa perempuan harus dapat melawan *paradigm developmentalism* yang berasumsi bahwa keterbelakangan kaum perempuan disebabkan karena mereka tidak berpartisipasi dalam pembangunan.

Srikandi menginginkan adanya perlindungan lebih bagi dirinya saat bekerja dan bagi kesejahteraan hidupnya selain pengamanan di lapangan yang sudah ada dan asuransi jamsostek yang diberikan. Seperti lebih dikedatkan lagi peraturan dan sanksi bagi pengguna jalan raya lainnya yang menggunakan jalur khusus busway dan menambah anggota keamanan pada jalur perempatan untuk mengurangi tingkat kecelakaan. Srikandi juga menginginkan jaminan lain selain jamsostek seperti jaminan kesehatan yang dikeluarkan oleh perusahaan bukan anjuran dari pemerintah agar Srikandi dan keluarganya dapat mengontrol kesehatan setiap bulan.

Srikandi sering kali merasa pegal di pinggang dan pinggul jika bekerja terlalu lama. Panjangnya jam kerja tersebut biasanya dikarenakan padatnya kendaraan di jalan raya. Hal ini seperti hasil penelitian Meri Pangestu dan Madelina (1997:41) terhadap buruh wanita di industri garmen menunjukkan mereka mengalami berbagai masalah kesehatan diantaranya sakit kepala, sakit punggung, sakit bagian pencernaan dan menstruasi yang tidak teratur. Keadaan Srikandi yang mengalami sakit di bagian badannya menandakan bahwa mereka mengalami stres meskipun dengan kadar yang ringan.

Dari berbagai masalah yang dialami Srikandi diatas, mereka dapat mengatasinya sendiri untuk meminimalkan masalah yang ada. Sesuai dengan paradigma radikal yang menyatakan agar perempuan itu dapat mengalami perubahan dan kemajuan itu sendiri harus dimulai dari individu perempuan masing-masing (DR. Mansour Fakh, 1996:145). Keadaan lingkungan kerja dan pribadi sehari-hari Srikandi dapat dianalisis menggunakan analisis gender, seperti berikut :

- a. Gender dan marginalisasi: dengan bekerja sebagai seorang pramudi Busway tentunya dapat membuktikan bahwa tidak adanya marginalisasi yang didapatkan Srikandi di perusahaan. Setiap Srikandi mendapatkan hak yang sama dengan pramudi pria seperti gaji, perlindungan dan perilaku jika terdapat kesalahan. Hal yang membedakan pramudi pria dan wanita terletak pada *shift* kerja wanita yang diutamakan pada pagi sampai siang hari dan kebijakan bagi pramudi wanita yang sedang mengandung diberikan cuti sampai melahirkan. Karena guncangan saat membawa busway dapat mengakibatkan sesuatu pada kandungannya.

Meskipun tidak adanya ketidakadilan gender yang negatif, diharapkan agar perusahaan mempertimbangkan lagi jam atau shift awal Srikandi. Shift awal Srikandi yang biasanya dimulai pukul 5 / 6 pagi untuk diundurkan pada pukul 8 pagi dan seterusnya setelah suami dan anak mereka beraktivitas. Hal ini untuk menghindarkan konflik peran pada peran ganda mereka dan juga untuk meminimalkan stres kerja yang terjadi karena memikirkan tanggung jawab mereka terhadap keluarga. Meskipun terdapat 1 cara untuk mengatasi masalah ini dengan mempekerjakan pembantu rumah tangga, tetapi dapat membuat ketidakefisiensinya biaya yang dikeluarkan. Pemasukan yang bisa disimpan dan dipakai untuk keperluan penting dibuang sia-sia karena tidak semua Srikandi hidup berlebih.

- b. Gender dan subordinasi: anggapan bahwa Srikandi tidak dapat bekerja sebagai karyawan kantor di perusahaan Busway dapat ditepis. Karena perusahaan dapat menerima Srikandi untuk bekerja sebagai karyawan kantornya dengan melamar di luar perusahaan lamanya (Trans Batavia).
- c. Gender dan pelabelan negatif: Srikandi Busway merasa tidak pernah mendapatkan pelabelan negatif dari perusahaan dan penumpang seperti pelecehan seksual, pandangan bahwa wanita lebih lemah daripada pramudi pria dan lain-lain.
- d. Gender dan kekerasan: mereka tidak pernah mendapatkan kekerasan dari pramudi pria, perusahaan dan penumpang. Hal itu dikarenakan perusahaan telah memberikan satu petugas yang menolong mereka bekerja sekaligus dapat menjaga mereka dalam busway.

- e. Gender dan peran kerja: tidak dapat dipungkiri jika beban kerja mereka sebagai seorang perempuan menjadi dua kali lebih banyak. Sebelum dan sesudah kerja sebagai Srikandi Busway diharuskan mengurus rumah tangganya dan pekerjaan lain. Pekerjaan lain tersebut sangat membantu dalam pemasukan keuangan Srikandi, seperti menerima katering, berjualan pulsa dan berdagang pakaian, aksesoris dan lain-lain.

Dengan adanya peran kerja ganda tidak menutup kemungkinan akan adanya konflik terhadap peran mereka tersebut. Sebaiknya jika hal itu terjadi untuk dibicarakan kepada pihak perusahaan dan perusahaan mempertimbangkan penyelesaian masalah mereka.