



**IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA PADA
PETERNAK SAPI PERAH KUD TANI MAKMUR
SENDURO LUMAJANG DI DUSUN KAYUENAK**

*Identification Of Work Stress Factors On Dairy Farmers Of KUD Tani Makmur Senduro
Lumajang In Kayuenak Village*

SKRIPSI

Oleh

**Muhammad Yusril Nugroho
NIM 140910202034**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA PADA
PETERNAK SAPI PERAH KUD TANI MAKMUR
SENDURO LUMAJANG DI DUSUN KAYUENAK**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

**Muhammad Yusril Nugroho
NIM 140910202034**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2018**

PERSEMBAHAN

Saya panjatkan rasa puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya karena penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini sampai selesai. Saya persembahkan atau dedikasikan skripsi ini kepada orang-orang yang memiliki peran yang besar dalam bentuk pemberian doa, motivasi, harapan dan semangat hidup kepada saya, sebagai berikut:

1. Kedua orang tuaku dan kakakku tercinta, Papa Windu Isnugroho dan Mama Dewi Fanikmah serta Kakak Shindy Inma yang telah membesarkan, mendidik, dan memberi suri tauladan yang baik selama ini. Terima kasih atas doa kalian yang tak terhingga, menyemangatiku, dan memberikan kasih sayang yang tidak ternilai harganya untuk sampai menjadi sarjana. Semoga ilmu yang diperoleh dapat menjadi barokah untuk masa yang akan datang.
2. Semua guru yang telah mendedikasikan ilmunya dari RA NU. 06 Ditotrunan, SDN Citrodiwangsan 1 Lumajang, SMPN 1 Sukodono Lumajang, SMAN 1 Lumajang serta bapak/ibu dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Jember.
3. Almamater kampus kebanggaan, Universitas Jember.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah, 286)



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Yusril Nugroho

NIM : 140910202034

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Identifikasi Faktor-Faktor Stres Kerja pada Peternak Sapi Perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di Dusun Kayuenak” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 6 Juni 2018

Yang menyatakan,

Muhammad Yusril Nugroho

NIM 140910202034

SKRIPSI

**IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA PADA
PETERNAK SAPI PERAH KUD TANI MAKMUR
SENDURO LUMAJANG DI DUSUN KAYUENAK**

Oleh

Muhammad Yusril Nugroho
NIM 140910202034

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Dra. Sri Wahyuni M.Si

PENGESAHAN

Karya ilmiah Skripsi berjudul “Identifikasi Faktor-Faktor Stres Kerja pada Peternak Sapi Perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di Dusun Kayuenak” karya Muhammad Yusril Nugroho telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : 6 Juni 2018

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji:
Ketua,

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP 195807051985031002

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si
NIP 195908201988031002

Dra. Sri Wahyuni, M.Si
NIP 195604091987022001

Penguji Anggota I,

Penguji Anggota II,

Dr. Djoko Poernomo, M.Si
NIP 196002191987021001

Dra. Dwi Windradini BP, M.Si
NIP 196408141989022003

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Dr. Ardiyanto, M.Si
NIP 19580810 198702 1 002

RINGKASAN

Identifikasi Faktor-Faktor Stres Kerja pada Peternak Sapi Perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di Dusun Kayuenak; Muhammad Yusril Nugroho, 140910202034, 2018: 149 halaman, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administarasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

KUD Tani Makmur Senduro Lumajang adalah koperasi yang memiliki produk susu sapi perah berkualitas tinggi dan berada di Desa Kandangtepus, Kecamatan Senduro, Kabupaten Lumajang. Dusun Kayuenak merupakan dusun yang menjadi penyeter susu sapi terbanyak bagi KUD Tani Makmur Senduro Lumajang. Anggota merupakan aset utama dari sebuah koperasi. Kesejahteraan anggota perlu diwujudkan guna menghindari masalah-masalah yang mengganggu pekerjaan mereka, seperti salah satu contohnya adalah masalah stres kerja. Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Anggota yang mengalami stres kerja cenderung akan mengalami penurunan setoran susu sapi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor-faktor stres kerja yang dialami peternak sapi perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di Dusun Kayuenak.

Penelitian ini dilakukan pada peternak sapi perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di Dusun Kayuenak pada bulan April sampai bulan Mei 2018. Dusun Kayuenak dipilih sebagai lokasi penelitian karena dusun ini memiliki jumlah peternak sapi perah terbanyak daripada dusun lainnya. Keberagaman individu dan adanya indikasi stres kerja yang dialami para peternak sapi perah turut pula menjadi pertimbangan peneliti untuk memilih Dusun Kayuenak sebagai lokasi penelitian. Jenis penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif yang didasarkan pada paradigma kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui stres kerja yang dialami peternak sapi perah KUD Tani Makmur di Dusun Kayuenak. Penentuan informan didasarkan melalui kriteria tertentu yang telah ditetapkan dan juga menggunakan teknik *Snowball*. Informan di penelitian ini antara lain

peternak skala kecil, peternak skala sedang, peternak skala besar, pengurus kelompok ternak, dan ketua KUD Tani Makmur Senduro Lumajang. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan kepada objek penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis domain dan taksonomi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peternak sapi perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di Dusun Kayuenak mengalami stres kerja baik itu yang disebabkan oleh stressor organisasi, stressor personal, maupun stressor lain. Stressor organisasi peternak sapi perah antara lain pelayanan yang diberikan KUD Tani Makmur kurang memuaskan yang disebabkan oleh kualitas pakan ternak yang tidak konsisten sehingga menimbulkan masalah pada kesehatan sapi, dan juga sulitnya peternak dalam mendapatkan simpan pinjam sehingga peternak kesulitan dalam mengembangkan usaha sapi perahnya. Selain itu, balas jasa yang terlalu rendah, dan peran kelompok yang kurang maksimal juga menjadi stressor organisasi. Stressor personal peternak sapi perah disebabkan oleh adanya masalah keuangan, masalah kesehatan, dan perilaku negatif anak. Sementara stressor lain yang merupakan temuan dari penelitian ini adalah kurangnya pakan hijauan karena musim kemarau panjang.

Surat Ijin Penelitian Nomor: 1156/UN25.3.1/LT/2018

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT. Atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Identifikasi Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Peternak Sapi Perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang Di Dusun Kayuenak”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Drs. Moh. Hasan, M.Sc, Ph.D., selaku rektor Rektor Universitas Jember;
2. Dr. Ardiyanto, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember;
3. Dr. Akhmad Toha, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember;
4. Drs. Didik Eko Julianto, M. AB., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember;
5. Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu, nasihat, motivasi, diskusi, dan banyak hal terkait penyusunan skripsi sampai selesai;
6. Dra. Sri Wahjuni M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu, nasihat, motivasi, kesabaran, dan semangat terkait penyusunan skripsi sampai selesai;
7. Seluruh Dosen, Staf Pengajar, serta karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan selama ini;
8. Bapak Puguh Santoso selaku ketua pengurus KUD Tani Makmur beserta karyawan yang telah bersedia menjadi informan dan memberikan kesempatan

untuk melakukan penelitian di tempat usahanya;

9. Bapak Mukmin, Bapak Sukarim, Bapak Ida, Bapak Ngadi, dan Bu Wagiri selaku peternak sapi perah yang telah bersedia menjadi informan dan memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di usaha peternakan sapi perahnya;
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 6 Juni 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSEMBAHAN	ii
MOTTO	iii
PERNYATAAN	iv
PENGESAHAN	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Stres Kerja	15
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	16
2.2.2 Sumber-Sumber Stres Kerja (Stressor Kerja)	18
2.2.3 Gejala Stres Kerja	20
2.3 Koperasi	21
2.3.1 Pengertian Koperasi.....	21
2.3.2 Tujuan Koperasi	22
2.3.3 Prinsip-Prinsip Koperasi	23
2.3.4 Jenis-Jenis Koperasi.....	23
2.3.5 Koperasi Unit Desa.....	24

2.4 Hubungan Usaha Sapi Perah dengan Koperasi	25
2.5 Penelitian Terdahulu	27
2.6 Alur <i>Roadmap</i> Penelitian.....	30
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Tipe Penelitian	31
3.2 Tahap Persiapan.....	31
3.2.1 Studi Kepustakaan	32
3.2.2 Penentuan Lokasi Penelitian	32
3.2.3 Observasi Pendahuluan.....	33
3.2.4 Penentuan Informan.....	33
3.3 Tahap Pengumpulan Data	36
3.3.1 Studi Kepustakaan	36
3.3.2 Observasi.....	36
3.3.3 Wawancara.....	36
3.3.4 Dokumentasi.....	36
3.4 Tahap Pemeriksaan Data	37
3.4.1 Perpanjangan keikutsertaan	37
3.4.2 Ketekunan pengamatan.....	37
3.4.3 Triangulasi.....	37
3.4.4 Pemeriksaan Sejawat	38
3.5 Tahap Analisis Data	38
3.6 Tahap Interpretasi Data.....	40
3.7 Tahap Penarikan Kesimpulan	41
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	42
4.1.1 Profil dan Sejarah KUD Tani Makmur	42
4.1.2 Visi dan Misi KUD Tani Makmur.....	45
4.1.3 Struktur Organisasi KUD Tani Makmur.....	46
4.1.4 Proses Pengolahan Susu di KUD Tani Makmur	53
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	58

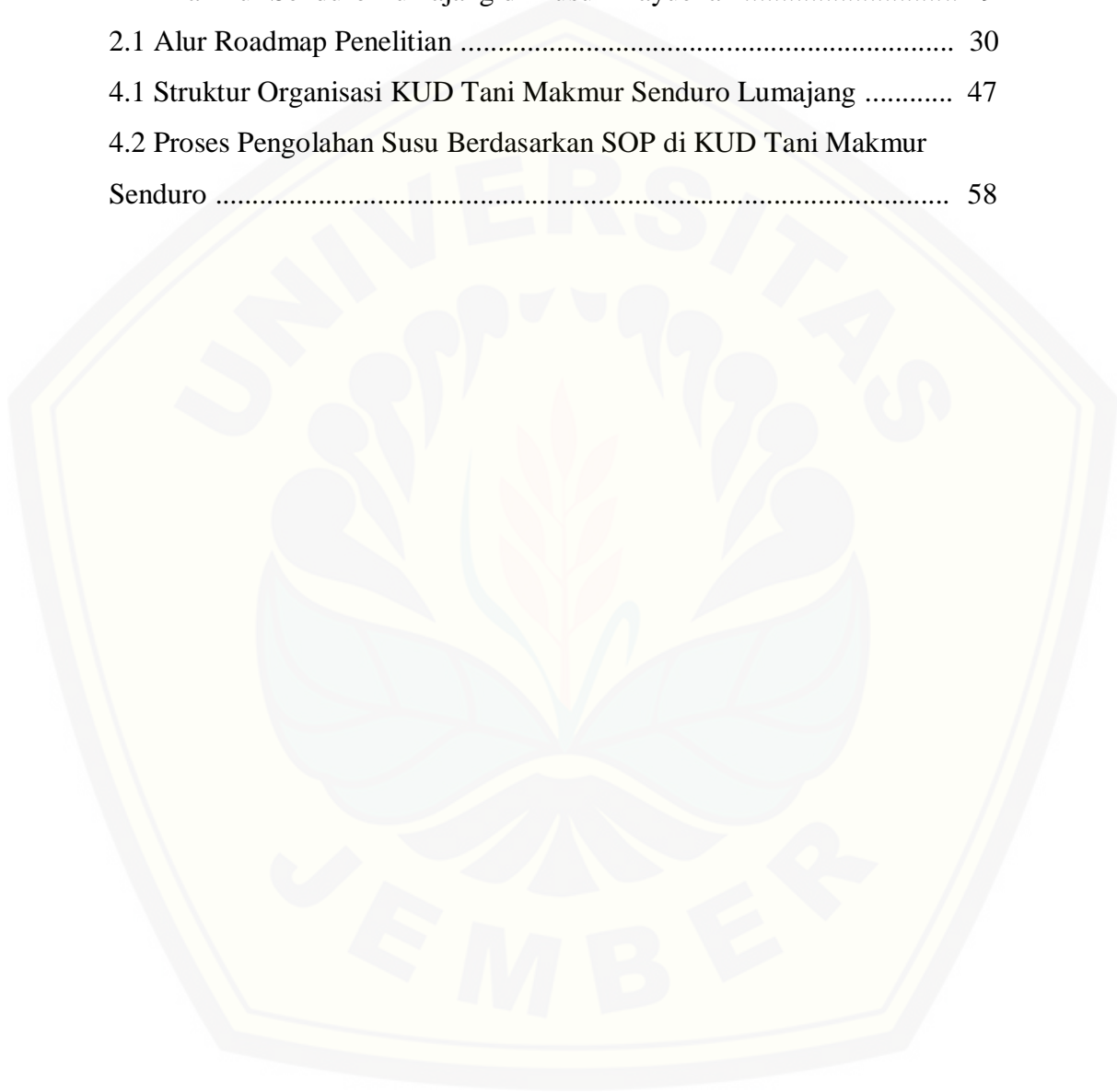
4.2.1 Stressor dari Faktor Organisasi	67
a. Pelayanan KUD Tani Makmur	67
b. Balas Jasa Terlalu Rendah	70
c. Peran Kelompok Kurang Maksimal	73
4.2.2 Stressor dari Faktor Personal.....	76
a. Masalah Keuangan	76
b. Masalah Kesehatan.....	78
c. Perilaku Negatif Anak	79
4.2.2 Stressor dari Faktor Lain.....	80
a. Kekurangan Pakan Hijauan.....	80
4.3 Interpretasi Data	81
BAB 5. PENUTUP	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Bulanan Unit Susu KUD Tani Makmur Kec. Senduro Kab. Lumajang Juni-November 2017 (dalam liter)	5
1.2 Data Jumlah Peternak Pos/Wilayah Susu KUD Tani Makmur Kec. Senduro Kab. Lumajang Bulan September 2017	6
1.3 Jumlah Setoran Susu Sapi Dusun Kayuenak Kec. Senduro Kab. Lumajang Agustus-November 2017 (dalam liter)	7
2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang	28
3.1 Analisis Domain	39
3.2 Analisis Taksonomi	40
4.1 Data Klasifikasi Peternak Sapi Perah Berdasarkan Jumlah Sapi Per Bulan September 2017	45
4.2 Jumlah Pengurus, Penasehat, Pengurus dan Karyawan KUD Tani Makmur Senduro Lumajang Tahun 2017	52
4.3 Matriks Hasil Analisis Domain	59
4.4 Matriks Hasil Analisis Taksonomi	63

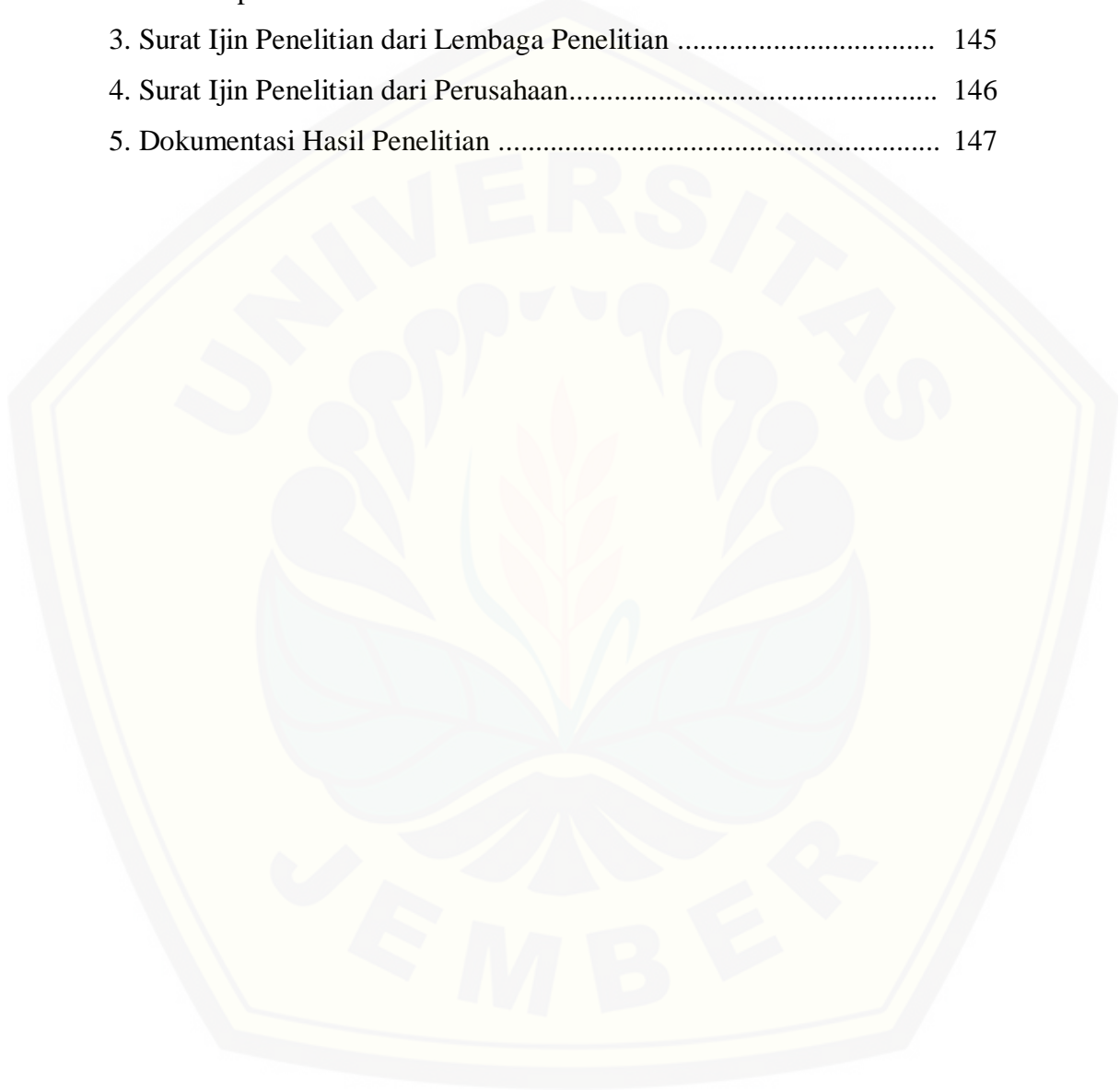
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Bagan Permasalahan Stres Kerja Peternak Sapi Perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di Dusun Kayuenak	9
2.1 Alur Roadmap Penelitian	30
4.1 Struktur Organisasi KUD Tani Makmur Senduro Lumajang	47
4.2 Proses Pengolahan Susu Berdasarkan SOP di KUD Tani Makmur Senduro	58



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Pedoman Wawancara	98
2. Transkrip Hasil Wawancara	102
3. Surat Ijin Penelitian dari Lembaga Penelitian	145
4. Surat Ijin Penelitian dari Perusahaan.....	146
5. Dokumentasi Hasil Penelitian	147



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan bisnis di era globalisasi telah menuntut perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan efisien dengan mengandalkan sumber daya yang ada. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan dalam usahanya mencapai target-target yang diinginkan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas akan memberi dampak positif terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan bukan hanya bergantung pada banyaknya modal yang tersedia, ataupun teknologi terkini, sarana dan prasarana pendukung pekerjaan, melainkan bergantung pada kemampuan sumber daya tersebut dalam memanfaatkan dan mengoperasikan fasilitas-fasilitas penunjang tersebut. Karyawan merupakan individu-individu yang memiliki karakteristik berbeda-beda meskipun mereka berada pada lingkungan kerja yang sama. Perbedaan karakteristik tersebut tidak hanya sebatas fisik, namun juga secara psikologis. Perbedaan inilah yang mengharuskan perusahaan memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu merangkul setiap perbedaan individu sehingga memiliki kesamaan dengan visi dan misi perusahaan.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawan sehingga menjadikan kinerja setiap karyawan menjadi lebih optimal dan fokus pada tujuan. Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh pendapat dari Mangkunegara (2000:2) yang mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia perlu dilaksanakan guna memudahkan perusahaan dalam mengelola tenaga kerja, khususnya dalam mempertimbangkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan

penempatan, gaya kerja serta aspirasi. Perusahaan yang mampu memaksimalkan potensi dari setiap karyawan hingga menjadikan mereka memiliki kualitas dan kuantitas pekerjaan yang tinggi akan membuat perusahaan lebih dekat dalam mencapai tujuannya. Namun, perusahaan tetap tidak diperbolehkan untuk mengeksploitasi tenaga dari para karyawannya meskipun dengan dalih agar mereka bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pernyataan tersebut sejalan dengan yang disebutkan Hasibuan (2016:10) bahwa karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung karena karyawan merupakan manusia yang memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda-beda. Aspek-aspek humanis tersebut menjadikan perusahaan harus lebih jeli dalam mengidentifikasi potensi dan keterbatasan dari setiap karyawannya. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka akan mempengaruhi fisik dan juga mental karyawan. Salah satu dampak buruk dari permasalahan ini adalah timbulnya stres kerja.

Stres kerja menurut Siagian (2004:300) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Lebih lanjut, stres kerja bisa timbul karena beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan pegawai dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara pegawai dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian. Stres kerja seringkali menjadi penghambat produktivitas dari seorang pegawai. Pegawai yang mengalami stres kerja cenderung melakukan kesalahan-kesalahan pada saat bekerja akibat hilangnya ketenangan psikologis dan adanya beban tertentu yang membuat berkurangnya konsentrasi dari pegawai tersebut.

Stres kerja merupakan masalah yang pasti akan dijumpai di semua jenis organisasi, termasuk juga koperasi. Koperasi menurut Undang-Undang Koperasi

no. 25 tahun 1992, adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum. Koperasi yang merupakan organisasi berbentuk badan usaha tentunya dituntut untuk menghasilkan *profit* atau keuntungan. *Profit* yang diperoleh akan membuat koperasi lebih berkembang. Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional, dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Koperasi di Indonesia bisa dikategorikan menjadi beberapa bentuk yang salah satunya adalah koperasi serba usaha. Koperasi serba usaha adalah koperasi yang menyediakan beraneka ragam kebutuhan dan dapat menekuni beberapa bidang kegiatan seperti menyediakan kredit bagi anggota maupun non anggota, menyediakan sarana produksi pertanian, atau bahkan industri, pengolahan dan pemasaran hasil produksi para anggotanya dan penyediaan jasa angkutan serta kelistrikan. Salah satu bentuk dari koperasi serba usaha adalah Koperasi Unit Desa (KUD).

Koperasi Unit Desa (KUD) berdasarkan Inpres no. 4 tahun 1984, adalah badan usaha yang dibentuk oleh warga desa dari suatu desa atau sekelompok desa-desa yang disebut unit desa, yang dapat merupakan satu kesatuan ekonomi masyarakat terkecil. Pembinaan KUD dilakukan dengan tujuan memantapkan dan menumbuhkan swadaya KUD, sehingga mampu menjadi pusat pelayanan kegiatan perekonomian pedesaan yang berdaya guna dan berhasil guna serta dimiliki dan diatur oleh warga desa sendiri untuk keperluan mereka dan pembangunan pedesaan. Perkembangan Koperasi Unit Desa (KUD) di Indonesia akhir-akhir ini mengalami kemunduran yang ditunjukkan dengan banyaknya KUD yang hendak diverifikasi ulang oleh Kementerian Koperasi dan UKM, bahkan terancam dibubarkan karena tidak melakukan kegiatan aktif yang termasuk di dalamnya tidak melakukan Rapat Anggota Tahunan (RAT) selama beberapa tahun seperti yang diberitakan oleh aspirasinews.com dan juga bisnis.com (cuplikan berita ada pada Lampiran). Kemunduran ini patut disesalkan karena keberadaan Koperasi Unit Desa mampu memberi manfaat bagi perkembangan ekonomi dari suatu desa.

Salah satu koperasi yang masih bertahan hingga kini adalah KUD Tani Makmur Senduro. Koperasi tersebut berlokasi di Desa Kandangtepus, Kecamatan Senduro, Kabupaten Lumajang dan hingga bulan Desember 2017 tercatat memiliki anggota sebanyak 5.416 orang. KUD Tani Makmur Senduro merupakan koperasi percontohan bagi koperasi-koperasi serba usaha lain khususnya yang ada di Kabupaten Lumajang. Pada tahun 2010, koperasi ini menerima penghargaan dari presiden Indonesia saat itu, Susilo Bambang Yudhoyono, sebagai Koperasi Berprestasi di Sektor Produsen Tingkat Nasional. Penghargaan ini diperoleh atas dasar pencapaian aset mereka yang bernilai Rp 1.372.616.950 di bidang produsen. Kegiatan dari KUD Tani Makmur Senduro Lumajang memuat berbagai usaha dan pelayanan seperti simpan pinjam, pengadaan produk pertanian dan peternakan. Produk yang menjadi unggulan dari koperasi ini adalah susu sapi berkualitas yang tinggi dimana kandungan TS (*Total Solid*) atau komponen susu selain air mencapai 12,3% dan TPC atau *Total Plate Count* sebesar 90,2%, sehingga menarik minat beberapa perusahaan dan pengusaha bisnis susu sapi untuk bekerja sama. Salah satu perusahaan besar yang menjadi mitra bisnis KUD Tani Makmur adalah PT. Nestle Indonesia. Pihak Nestle Indonesia dalam kerjasama ini memberlakukan sistem tingkatan atau *grade* kualitas susu yang bertujuan untuk menjaga mutu dari susu sapi yang akan mereka terima. Harga per liter susu juga ditentukan oleh tingkatan atau *grade* kualitas susu sapi yang disetorkan.

Perusahaan tidak memberikan target volume setoran susu, namun sebagai badan usaha yang ingin mengejar keuntungan, KUD Tani Makmur menentukan sendiri target setoran susu yang ingin dicapai dalam satu bulan. Hal ini dikarenakan semakin besar jumlah susu sapi yang disetorkan, maka semakin besar pula keuntungan yang didapatkan. Pihak koperasi menggandeng peternak sapi yang juga menjadi anggota koperasi untuk memenuhi setoran susu kepada perusahaan dan pada akhir bulan September 2017, sudah ada 717 anggota KUD Tani Makmur yang tercatat sebagai peternak sapi. Pengiriman susu sapi ke pabrik dilakukan 2 kali dalam sehari yaitu di pagi hari dan sore hari dengan menggunakan mobil susu yang dimiliki oleh KUD dimana dalam sehari bisa mengirimkan susu sapi sekitar 23.000 liter. Pihak koperasi juga menyediakan

beberapa macam pelayanan guna menunjang produksi susu sapi perah milik peternak seperti pengadaan pakan ternak, penyediaan sarana produksi ternak (sapronek) dan jasa tenaga kesehatan hewan yang meliputi petugas inseminasi buatan dan dokter hewan untuk menunjang kegiatan produksi, serta mewajibkan setiap anggotanya khususnya peternak sapi untuk ikut dalam kelompok ternak guna mempermudah penyampaian informasi.

Berbagai pelayanan yang diberikan pihak koperasi bertujuan agar memberi kemudahan kepada para peternak dalam memproduksi susu sapi dan mengembangkan usahanya, sehingga nantinya diharapkan ada peningkatan jumlah susu di setiap bulannya. Target setoran susu KUD Tani Makmur pada tahun 2017 adalah 690.000 liter setiap bulan. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, tercatat hanya pada bulan September dan Oktober yang mampu memenuhi target, selebihnya jumlah setoran susu mengalami fluktuasi dalam periode Juni hingga November 2017.

Tabel 1.1 Data Bulanan Unit Susu KUD Tani Makmur
Kec. Senduro Kab. Lumajang Juni-November 2017
(dalam liter)

No	Bulan	Target	Jumlah Susu	Selisih
1	Juni		649.441,2	-40.558,8
2	Juli		661.607,6	-28.392,4
3	Agustus		683.112,1	-6.887,9
4	September	690.000	710.500	20.500
5	Oktober		705.251	15.251
6	November		683.519	-6.481

Sumber: KUD Tani Makmur Senduro Kabupaten Lumajang, 2017

Data tersebut merupakan total data bulanan unit susu dari 14 Pos/Wilayah susu KUD Tani Makmur yang tersebar di Kecamatan Senduro. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah setoran susu dalam 2 bulan terakhir mengalami penurunan setelah sempat naik dalam beberapa bulan. Fluktuasi jumlah setoran

susu sapi juga ditunjukkan data setoran susu pada setiap pos/wilayah, termasuk juga pos/wilayah susu Dusun Kayuenak. Pos/wilayah Dusun Kayuenak memiliki populasi peternak terbanyak di antara 14 pos/wilayah susu lainnya. Pada bulan September 2017, tercatat ada 185 peternak sapi yang menyetorkan susu ke KUD. Banyaknya peternak tersebut menjadikan dusun ini dibagi menjadi 3 pos/wilayah. Berikut adalah data pos/wilayah susu KUD Tani Makmur Senduro Lumajang beserta jumlah peternak pada bulan September 2017.

Tabel 1.2 Data Jumlah Peternak Pos/Wilayah Susu
KUD Tani Makmur Senduro Lumajang
Bulan September 2017

No	Nama Pos/Wilayah	Jumlah Peternak
1	Wonorejo-1	36
2	Wonorejo-2	27
3	Burno	134
4	KUD	32
5	Tetelan	66
6	Kayuenak-1	28
7	Kayuenak-2	65
8	Kayuenak-3	92
9	Glagaharum-1	26
10	Glagaharum-2	27
11	Glagaharum-3	35
12	Pancen Kandangan	59
13	Tlutur-1	53
14	Tlutur-2	37

Sumber: KUD. Tani Makmur Senduro Kabupaten Lumajang, 2017

Sesuai dengan Tabel 1.1, jumlah setoran susu pada bulan Oktober dan November di ketiga pos/wilayah Dusun Kayuenak juga mengalami penurunan setelah sempat naik pada bulan September. Data yang dikumpulkan dari arsip

KUD Tani Makmur di kurun waktu bulan Agustus-November 2017, terdapat fluktuasi setoran susu di ketiga pos susu yang ada di Dusun Kayuenak.

Tabel 1.3 Data Jumlah Setoran Susu Sapi Dusun Kayuenak
Kec. Senduro Kab. Lumajang
Bulan Agustus-November 2017
(dalam liter)

No	Bulan	Pos Kayuenak-1	Pos Kayuenak-2	Pos Kayuenak-3	Total
1	Agustus	39.740	50.432	82.557,5	172.730
2	September	40.695	54.404	89.977	185.076
3	Oktober	40.033,5	53.664	88.262,6	181.960,1
4	November	38.645,5	51.945	83.861,5	174.452

Sumber: KUD. Tani Makmur Senduro Kabupaten Lumajang, 2017

Penurunan jumlah setoran susu pada bulan Oktober dan November tentu memberi kerugian pihak KUD dan juga peternak sapi. KUD merugi karena keuntungan yang diperoleh dari penjualan susu ke pabrik menjadi berkurang, sementara peternak merugi karena mereka mendapatkan upah/balas jasa lebih sedikit. Mayoritas peternak di Dusun Kayuenak hanya mengandalkan beternak sapi sebagai sumber penghasilan, sehingga mereka menginginkan sapinya bisa memproduksi susu dalam jumlah banyak agar bisa memenuhi kebutuhan hidup peternak. Penurunan produksi susu sapi akan memunculkan rasa cemas di benak para peternak karena hal ini berpotensi membuat pemasukan berkurang dan kebutuhan mereka tidak bisa tercukupi.

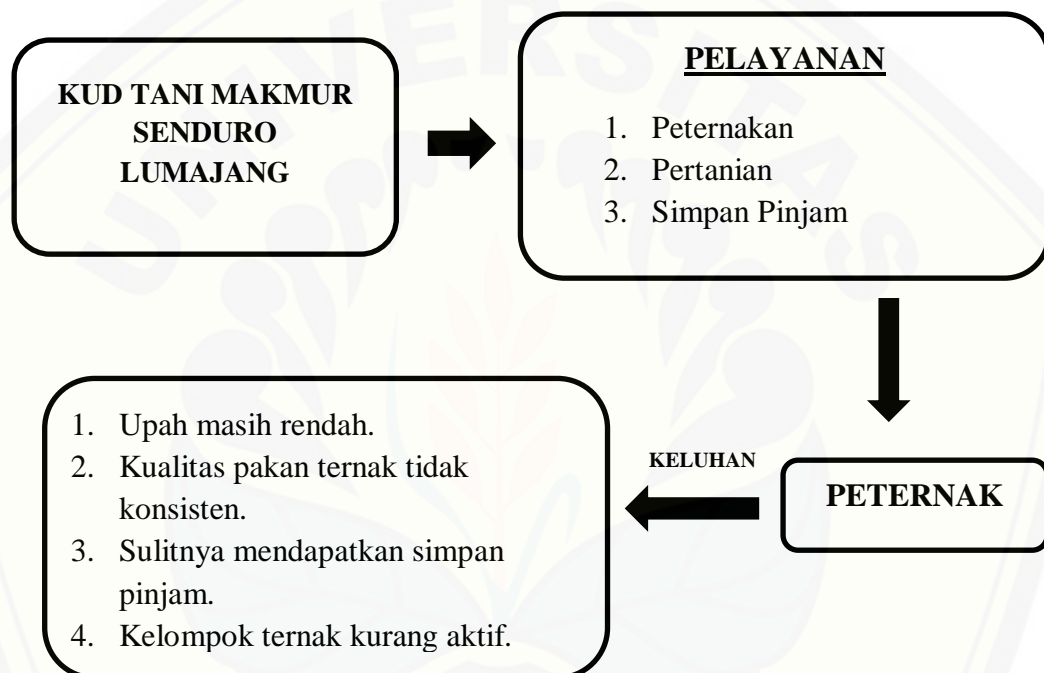
Upah yang tidak kunjung dinaikkan oleh KUD Tani Makmur masih menjadi masalah yang sering dikeluhkan para peternak sapi perah. Peternak menginginkan adanya kenaikan upah dari setoran susu, karena mereka menilai bahwa harga susu sapi yang sekarang masih tergolong rendah. Hingga bulan November 2017, harga susu dengan kualitas tertinggi adalah Rp 5.300,-. Peternak yang memiliki sapi perah produksi sebanyak 2-4 ekor hanya mendapatkan upah bersih setelah

dipotong uang pakan ternak dan pelayanan lainnya sebesar Rp 500.000,- hingga Rp 800.000,- dalam setiap periodenya. Uang upah dari setoran susu tersebut seringkali tidak mampu menutupi kebutuhan sehari-hari para peternak. Faktor ekonomi dan faktor-faktor lain seperti masalah keluarga, berselisih dengan pihak lain baik itu dengan sesama peternak, kelompok ternak, maupun dengan pihak KUD menyebabkan peternak di Dusun Kayuenak mengalami stres kerja. Masalah antar personal tersebut bisa terjadi tidak lepas dari pengaruh beragamnya karakteristik peternak yang tinggal di Dusun Kayuenak.

Berdasarkan beberapa masalah yang telah disebutkan, KUD Tani Makmur bisa dikatakan sebagai salah satu sumber atau penyebab dari stres yang dialami peternak sapi perah. Peternak yang ingin menyetorkan susu sapihnya, diwajibkan untuk menjadi anggota koperasi terlebih dahulu. Jika dilihat dari berbagai kemudahan, manfaat, dan juga pelayanan yang ditawarkan di bidang peternakan sapi, tentu para peternak akan sangat diuntungkan, namun adanya inkonsistensi kualitas dari pelayanan yang diberikan kepada peternak menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh pihak KUD. Peternak selalu berinteraksi dengan pihak KUD dalam melakukan pekerjaannya, baik mulai dari awal pemberian layanan-layanan yang telah diprogramkan hingga saat peternak menerima upah berupa uang susu di setiap periodenya. Interaksi tersebut kerap menjadi sumber dari rasa ketidakpuasan di kalangan peternak. Salah satu contoh dari inkonsistensi pelayanan KUD adalah pakan konsentrat yang kualitasnya tidak menentu. Pakan ternak merupakan salah satu kunci dari kualitas dan juga jumlah susu yang akan dihasilkan seekor sapi. Buruknya kualitas pakan ternak akan menyebabkan turunnya produktivitas dari sapi perah. Selain masalah pakan ternak, sulitnya mendapatkan pinjaman atau kredit juga dikeluhkan oleh para peternak perah di Dusun Kayuenak. Pengembangan usaha peternakan sapi perah membutuhkan modal yang besar. Tidak adanya modal yang mencukupi mendorong peternak yang memiliki tingkat ekonomi menengah ke bawah untuk melakukan kredit ke koperasi. Namun, permintaan kredit yang diajukan tidak selalu disetujui oleh pihak KUD Tani Makmur dengan alasan-alasan tertentu. Guna menampung aspirasi peternak, pihak koperasi telah membentuk kelompok-kelompok ternak di

setiap wilayah. Kelompok tersebut juga berfungsi sebagai penyambung informasi antara pengurus ke peternak namun dalam beberapa momen, keberadaan kelompok masih belum mampu meredam ketidaksepahaman yang terjadi diantara kedua pihak tersebut.

Gambar 1.1 Bagan Permasalahan Stres Kerja Peternak Sapi Perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di Dusun Kayuenak



Sumber: Data diolah, 2017

KUD Tani Makmur sebagai badan usaha yang juga butuh keuntungan tanpa harus menyampingkan tujuannya, tentu menginginkan agar para peternak selalu menyetorkan susu sapi dalam jumlah yang banyak namun adanya permasalahan stres kerja yang disebabkan oleh beberapa masalah yang telah disebutkan di atas telah menjadi penghambat dari produktivitas kerja dari para peternak sapi perah. Masalah-masalah yang memicu stres kerja peternak sapi perah di Dusun Kayuenak menjadikan penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Identifikasi Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Peternak Sapi Perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang Di Dusun Kayuenak**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan data yang diperoleh dan observasi awal, adanya penurunan produksi susu sapi di Dusun Kayuenak salah satunya disebabkan oleh masalah-masalah yang memicu stres kerja. Masalah seperti tidak konsistennya KUD Tani Makmur dalam menjaga kualitas pakan konsentrat, sulitnya peternak dalam mendapatkan simpan pinjam, balas jasa yang terlalu rendah, dan kinerja kelompok yang tidak maksimal, menjadikan peternak tidak mendapatkan kepuasan kerja yang mereka inginkan hingga menimbulkan stres kerja. Agar masalah stres kerja di kalangan peternak sapi perah bisa teratasi, maka perlu suatu kajian dengan tujuan menemukan pokok permasalahan sehingga ketika masalah serupa terjadi di kemudian hari, telah ada alternatif solusi yang dipakai. Rumusan masalah yang akan diteliti adalah “Bagaimana identifikasi faktor-faktor stres kerja yang dialami peternak sapi perah KUD Tani Makmur Senduro di Dusun Kayuenak?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor-faktor stres kerja yang dialami peternak sapi perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di Dusun Kayuenak.”

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi Koperasi

Memberikan informasi kepada koperasi tentang faktor-faktor stres kerja peternak sapi KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di Dusun Kayuenak sehingga bisa digunakan untuk mengurangi stres kerja.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperluas wawasan dan memberikan tambahan pengetahuan mengenai stres kerja, serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang stres kerja.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam kajian sumber daya manusia khususnya tentang stres kerja.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora (2006:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Dessler (2010:4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Hasibuan (2016:10) mendefinisikan, “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Lebih lanjut Hasibuan mengemukakan bahwa fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat suku bunga bank. Karyawan bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Dari ketiga definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pembagian tenaga kerja dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) mengemukakan bahwa ada 11 fungsi manajemen sumber daya manusia, antara lain:

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian

karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik

dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Berdasarkan teori fungsi-fungsi MSDM yang dikemukakan oleh Hasibuan di atas, bisa kita pahami bahwa fungsi-fungsi tersebut saling berkaitan satu dengan yang lain dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi tersebut harus berjalan secara berurutan sehingga bisa saling melengkapi karena pada dasarnya setiap fungsi tersebut adalah implementasi dari fungsi yang telah direncanakan atau dijalankan sebelumnya. Pelaksanaan dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut diarahkan pada optimalisasi dalam suatu organisasi yang dapat menciptakan kondisi yang dapat mendorong setiap karyawan untuk memberikan sumbangan yang berguna bagi kemajuan organisasi tersebut.

2.2. Stres Kerja

Stres kerja tergolong pada fungsi pemeliharaan dari manajemen sumber daya manusia. Hasibuan (2016:21) berpendapat bahwa pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang

berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi. Stres kerja juga erat kaitannya dengan kepuasan kerja karena stres kerja sendiri muncul karena akibat dari tidak terwujudnya kepuasan kerja yang diinginkan oleh pegawai. Menurut Hasibuan (2016:202), tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Berdasarkan pernyataan tersebut bisa disimpulkan bahwa adanya standar kepuasan yang berbeda akan memberikan tingkat dan penanganan stres kerja yang juga berbeda-beda pada setiap individu.

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Siagian (2004:300), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja. Lebih lanjut, Siagian mengatakan stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Velnampy dan Aravinthan dalam jurnal milik Riana, Gede (2015:2) menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja yang dialami karyawan perlu mendapat perhatian karena tekanan kerja tinggi yang diterima karyawan terutama dari pekerjaan yang seharusnya bukan bagian mereka tetapi mereka wajib mengerjakannya, hal ini sangat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan yang terpenting adalah gaji mereka terlalu rendah yang merupakan faktor penting penyebab stres. Sementara menurut Hasibuan (2016:204), stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari

pekerjaannya. Stres kerja perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres kerja akan berpengaruh pula pada prestasi kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung akan mengalami penurunan prestasi.

Stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif, atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan, dimana pada tingkat tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Siagian (2004:302), mengemukakan bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Robbins dan Judge (2009:671) juga mendukung bahwa stres kerja tidak selalu berdampak buruk, walaupun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki potensi positif. Stres merupakan peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Dewasa ini para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti banyak proyek, tugas, dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan atau stres yang menghalangi seseorang maju mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab kerja).

2.2.2 Sumber-Sumber Stres Kerja (Stressor Kerja)

Menurut Santayana-Triastuti (2013:50), stres kerja bisa ditimbulkan dari berbagai macam faktor. Sumber stres atau juga biasa disebut dengan stressor adalah suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif. Siagian (2004:300) mengemukakan bahwa pada dasarnya berbagi stres kerja berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan

seseorang. Lebih lanjut, berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam, antara lain:

- 1) Beban tugas terlalu berat
- 2) Desakan waktu
- 3) Penyeliaan kurang baik
- 4) Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman
- 5) Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang
- 6) Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
- 7) Ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
- 8) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya
- 9) Konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya
- 10) Perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
- 11) Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian

Sementara, situasi di luar pekerjaan yang dapat menjadi sumber stres, antara lain:

- 1) Masalah keuangan
- 2) Perilaku negatif anak-anak
- 3) Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis
- 4) Pindah tempat tinggal
- 5) Ada anggota keluarga yang meninggal
- 6) Kecelakaan
- 7) Penyakit gawat

Menurut Robbins dan Judge (2008:370) terdapat 2 faktor yang dapat menyebabkan stres, antara lain.

- 1) Faktor organisasi, meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam

waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran dan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas), kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja di ruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak dari pada waktu yang ada. Ambiguitas peran tercipta saat ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus dilakukan. Hubungan antarpersonal adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

- 2) Faktor personal, meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Survei-survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya stres yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. Sebagai contoh, orang yang memiliki kepribadian Tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada

waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non-kompetitif.

Pendapat tersebut tidak jauh berbeda dengan pendapat dari Hasibuan (2016:204) mengenai faktor-faktor penyebab stres karyawan, yang meliputi:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

2.2.3 Gejala Stres Kerja

Stres kerja yang berlebih akan memberi dampak buruk pada karyawan. Menurut Robbins (2006:375), akibat stres dapat digolongkan dalam tiga kategori umum, yakni:

1) Gejala fisiologi

Pengaruh awal stres biasanya gejala-gejala fisiologis. Ini terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa topik stres pertama kali diteliti oleh ilmu kesehatan media. Hubungan antara stres dan gejala-gejala fisiologis yang khusus tidak jelas. Secara tradisional, para peneliti menyimpulkan bahwa ada sedikit, jika memang ada hubungan konsisten. Hubungan ini disebabkan oleh kompleksitas gejala dan sulitnya mengukur gejala-gejala itu secara objektif. Beberapa bukti menunjukkan bahwa stres mungkin memiliki efek fisiologis yang membahayakan seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi, dan penyakit jantung.

2) Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja adalah efek psikologis paling sederhana dan paling nyata dari stres. Stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lainnya

seperti ketegangan, murung, cemas, kejengkelan, berkurangnya kepuasan kerja, kejenuhan dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres berkaitan dengan perilaku seperti perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

2.3. Koperasi

2.3.1 Pengertian Koperasi

Kata koperasi berasal dari kata *co* dan *operation*. *Co* berarti bersama dan *operation* berarti bekerja. Menurut Undang-Undang Koperasi no. 25 tahun 1992, Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Arifin Sitio dan Halomoan Tamba (2001:18) mengemukakan bahwa koperasi Indonesia mengandung 5 unsur sebagai berikut:

- 1) Koperasi adalah Badan Usaha (Business Enterprise). Koperasi sebagai Badan Usaha, maka koperasi harus memperoleh laba. Laba merupakan elemen kunci dalam suatu sistem usaha bisnis., dimana sistem itu akan gagal bekerja tanpa memperoleh laba.
- 2) Koperasi adalah kumpulan orang-orang dan atau badan-badan hukum koperasi. Ini berarti bahwa koperasi bukan kumpulan modal. Dalam hal ini, UU Nomor 25 tahun 1992 memberikan jumlah minimal orang-orang (anggota) yang ingin membentuk organisasi koperasi (minimal 20 orang) untuk koperasi primer dan 3 Badan Hukum Koperasi untuk koperasi sekunder. Syarat lain yang harus dipenuhi adalah bahwa anggota-anggota tersebut memiliki kepentingan ekonomi yang sama.
- 3) Koperasi Indonesia adalah koperasi yang bekerja berdasarkan “prinsip-prinsip koperasi”. Menurut UU Nomor 25 tahun 1992, ada 7 prinsip koperasi

Indonesia. Singkatnya, prinsip koperasi ini pada dasarnya merupakan jati diri koperasi.

- 4) Koperasi Indonesia adalah “Gerakan Ekonomi Rakyat”. Koperasi Indonesia merupakan bagian dari sistem perekonomian nasional. Dengan demikian, kegiatan usaha koperasi tidak semata-mata hanya ditujukan kepada anggota, tetapi juga kepada masyarakat umum.
- 5) Koperasi Indonesia “berazaskan kekeluargaan”. Azas ini menjadikan setiap keputusan yang berkaitan dengan usaha dan organisasi dilandasi dengan jiwa kekeluargaan. Segala keputusan seyogyanya berdasarkan musyawarah dan mufakat. Inti dari azas kekeluargaan yang dimaksud adanya rasa keadilan dan cinta kasih dalam setiap aktivitas yang berkaitan dengan kehidupan berkoperasi.

Menurut Hendar dan Kusnadi dalam Ekawarna (2010:7) sebagai badan usaha, koperasi merupakan organisasi ekonomi yang berusaha menggerakkan potensi sumber daya ekonomi demi memajukan kesejahteraan anggota. Adanya sumber daya ekonomi yang terbatas, dan dalam mengembangkan koperasi harus mengutamakan kepentingan anggota, serta menghadapi persaingan pasar, maka koperasi harus bekerja secara efisien mengikuti prinsip-prinsip koperasi dan kaidah-kaidah ekonomi. Partisipasi anggota akan menentukan keberhasilan koperasi, sesuai dengan tugas koperasi yang memperkuat dan mengembangkan perekonomian anggota.

2.3.2 Tujuan Koperasi

Sitio (2001:76) menyebutkan bahwa tujuan koperasi sebagai perusahaan atau badan usaha tidaklah semata-mata hanya pada orientasi laba (*profit oriented*), melainkan juga pada orientasi manfaat (*benefit oriented*). Banyak kasus koperasi, manajemen koperasi tidak mengejar keuntungan sebagai tujuan perusahaan karena mereka bekerja didasari dengan pelayan (*service at a cost*).

Koperasi di Indonesia, tujuan badan usaha koperasi dicantumkan di dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 3. Undang-Undang ini menyebutkan bahwa Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan

anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional, dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pernyataan tersebut semakin memperjelas bahwa pelayanan anggota merupakan prioritas utama koperasi dibandingkan dengan masyarakat umum. Dengan demikian, keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuannya dapat diukur dari peningkatan kesejahteraan anggota.

2.3.3 Prinsip-Prinsip Koperasi

Berdasarkan UU Nomor 25 tahun 1992 Pasal 5 ayat 1, Koperasi melaksanakan prinsip Koperasi sebagai berikut:

- 1) keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka;
- 2) pengelolaan dilakukan secara demokratis;
- 3) pembagian sisa hasil usaha dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota;
- 4) pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal;
- 5) kemandirian.

Ayat 2 menyebutkan bahwa “Dalam mengembangkan Koperasi, maka Koperasi melaksanakan pula prinsip Koperasi sebagai berikut:

- a) pendidikan perkoperasian;
- b) kerja sama antar koperasi.”

2.3.4 Jenis-Jenis Koperasi

Di Indonesia, pembagian koperasi dibedakan pada kebutuhan nyata masyarakat. Anoraga-Sudantoko (2002:20) mengemukakan bahwa secara umum terdapat lima klasifikasi antara lain:

1) Koperasi Konsumsi

Koperasi konsumsi adalah koperasi yang menyediakan kebutuhan pokok para anggota. Contoh : beras, gula, kopi, tepung, dll. Tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan anggota terhadap barang-barang konsumsi dengan harga dan mutu yang layak.

2) Koperasi Simpan Pinjam atau Koperasi Kredit

Koperasi kredit adalah koperasi yang bergerak dalam lapangan usaha pembentukan modal melalui tabungan para anggota secara terus menerus untuk kemudian dipinjamkan kepada para anggota secara mudah, murah, cepat dan biaya bunga yang ringan untuk tujuan produktif dan kesejahteraan. Contoh: unit simpan pinjam dalam KUD, Bukopin, dan Bank Koperasi Pasar.

3) Koperasi Produksi

Koperasi Produksi adalah koperasi yang bergerak pada bidang produksi barang-barang baik yang dilaksanakan oleh koperasi itu maupun para anggotanya. Contoh koperasi peternakan sapi perah, koperasi pertanian, dan koperasi lain yang kegiatannya bertumpu pada aktivitas produksi.

4) Koperasi Jasa

Koperasi Jasa adalah koperasi yang bergerak di bidang penyediaan jasa tertentu bagi para anggota maupun masyarakat umum seperti koperasi angkutan, koperasi jasa audit, koperasi jasa perencanaan dan konstruksi bangunan, koperasi asuransi, dan koperasi pengurusan dokumen.

5) Koperasi Serba Usaha

Koperasi Serba Usaha adalah koperasi yang menyediakan beraneka ragam kebutuhan dan dapat menekuni beberapa bidang kegiatan seperti menyediakan kredit bagi anggota maupun non anggota, menyediakan sarana produksi pertanian, atau bahkan industri, pengolahan dan pemasaran hasil produksi para anggotanya dan penyediaan jasa angkutan serta kelistrikan. Koperasi serba usaha juga sering disebut dengan istilah Koperasi Unit Desa (KUD).

2.3.5 Koperasi Unit Desa (KUD)

Dasar hukum yang pertama Koperasi Unit Desa adalah Instruksi Presiden (Inpres) Republik Indonesia No 4 Tahun 1984. Namun pada tahun 1998, Inpres ini tidak diberlakukan dan diganti dengan Inpres No 18 tahun 1998. Sehingga sejak saat itu, pembinaan Koperasi Unit Desa diselenggarakan dalam rangka pembinaan dan pengembangan perkoperasian sesuai dengan Instruksi Presiden

No.18 tahun 1998. Adanya Inpres merupakan bentuk dari dukungan pemerintah terhadap perkembangan koperasi yang nantinya diharapkan bisa meningkatkan pemerataan kesejahteraan masyarakat pedesaan.

Koperasi Unit Desa (KUD) berdasarkan Inpres, dibentuk oleh warga desa dari suatu desa atau sekelompok desa-desa yang disebut unit desa, yang dapat merupakan satu kesatuan ekonomi masyarakat terkecil. Pembinaan KUD dilakukan dengan tujuan memantapkan dan menumbuhkan swadaya KUD, sehingga mampu menjadi pusat pelayanan kegiatan perekonomian pedesaan yang berdaya guna dan berhasil guna serta dimiliki dan diatur oleh warga desa sendiri untuk keperluan mereka dan pembangunan pedesaan. Selain itu, pembinaan juga berguna untuk memperkuat kerangka dasar dan arah pembangunan KUD sebagai pusat pelayanan dalam tata perekonomian masyarakat di daerah pedesaan yang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Pembinaan dan pengembangan dalam hal ini tentu melibatkan pihak pemerintah agar tujuan yang diinginkan dari adanya KUD menjadi lebih tepat sasaran.

2.4 Hubungan Usaha Sapi Perah dengan Koperasi

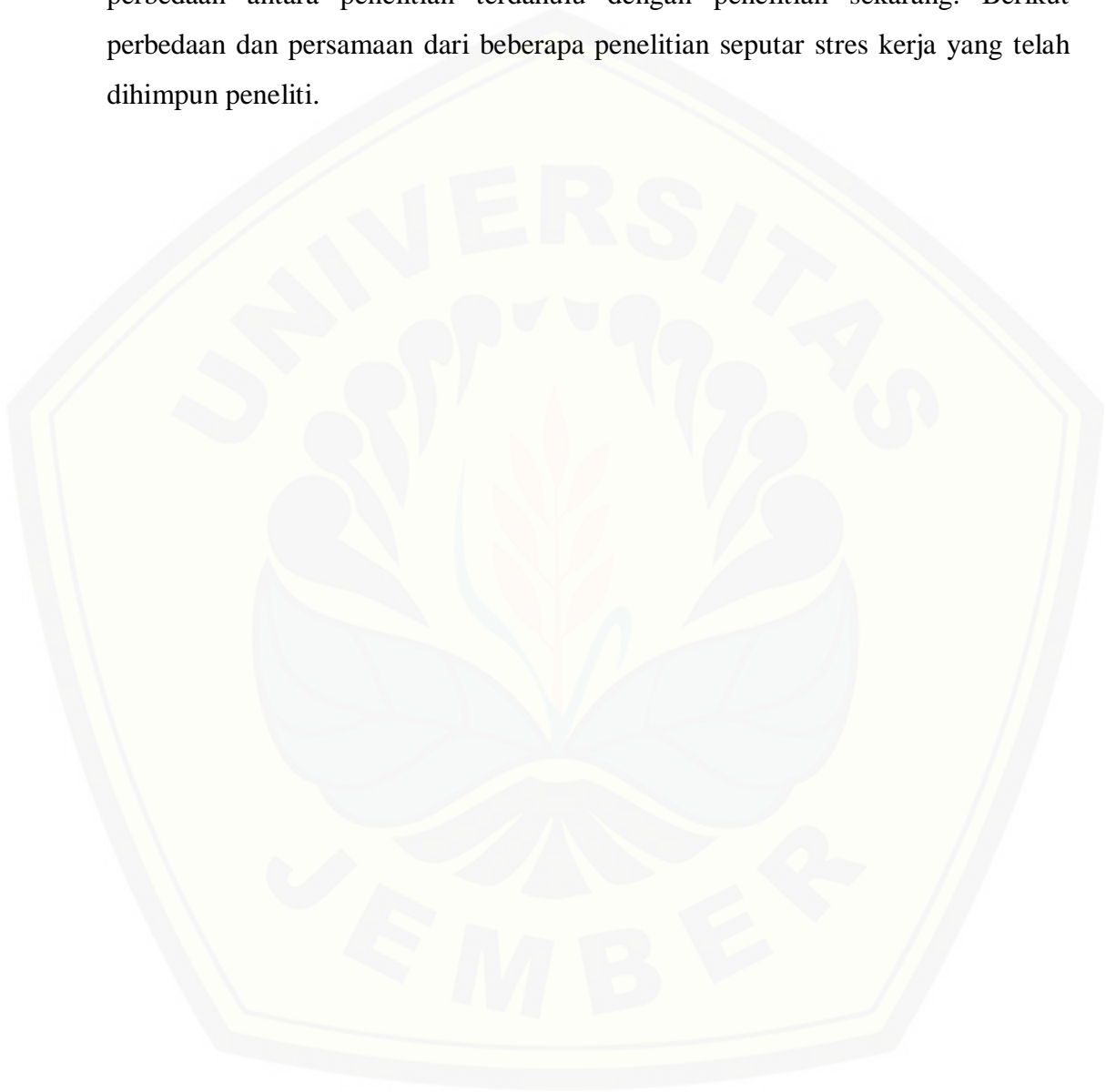
Bisnis susu sapi merupakan bisnis yang sudah tergolong lama dan berkembang sesuai dengan perkembangan jaman. Berdasarkan jurnal “Sejarah Peternakan Sapi Perah” dari Subandrio dan Adiarto (2009:1-2), perkembangan peternakan sapi perah di Indonesia tidak terlepas dari sejarah perkembangannya dan kebijakan pemerintah sejak zaman Hindia Belanda. Usaha peternakan sapi perah yang pada awalnya hanya untuk memenuhi kebutuhan orang-orang Belanda dan diusahakan oleh nonpribumi, namun kini usaha peternakan sapi telah berkembang pesat di Indonesia hingga memunculkan citra sebagai wilayah penghasil susu nasional seperti Kabupaten Boyolali.

Hubungan antara usaha bisnis sapi perah dengan koperasi dijelaskan dalam jurnal milik Martindah dan Saptati (2006:477) yang menyatakan bahwa pengembangan agribisnis sapi perah rakyat di Indonesia meningkat sejak SKB Tiga Menteri 1982, yakni Menteri Perdagangan dan Koperasi, Menteri

Perindustrian dan Menteri Pertanian. Rumusan SKB tersebut terdapat dua dasar yang digunakan yakni agribisnis sapi perah dikembangkan melalui koperasi/KUD sapi perah dan pemasaran susu diatur oleh koperasi dan industri pengolahan susu (IPS). Koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota melalui penyediaan lapangan usaha yakni beternak sapi perah. Pembentukan koperasi bersifat *top-down*, dana disediakan dalam bentuk pengadaan bibit sapi perah impor untuk dibagikan kepada anggota sebagai pinjaman. Peternak harus mengembalikan pinjaman melalui hasil susu dengan mengikuti aturan yang ditentukan oleh koperasi. Produksi susu sapi perah dari anggota dijamin akan ditampung koperasi dan dipasarkan ke IPS. Pemberlakuan persyaratan kualitas susu oleh IPS kepada koperasi menjadi pukulan berat bagi usaha sapi perah di Indonesia. Persyaratan tersebut adalah nilai berat jenis 1,028, kadar total nilai bahan kering atau *Total Solid* (TS) berkisar antara 11-18 %, bahan kering tanpa lemak atau *Solid Non Fat* (SNF) minimal 7,8%, kandungan lemak (Fat) antara 3,2-3,5% dan jumlah kandungan kuman dalam susu (TPC) dibawah 10 juta/ml susu. Ketentuan tersebut masih dibawah Standar Nasional Indonesia (SNI) 01-3141-1998 yang mensyaratkan nilai SNF minimal 8%, dan jumlah kuman maksimal 1 juta/ml susu. Pemberlakuan persyaratan tersebut berdampak pada banyaknya susu peternak yang ditolak oleh IPS karena kualitasnya yang rendah. Rendahnya margin yang diterima oleh peternak dan tingginya biaya produksi terutama biaya pakan mengakibatkan peternak tidak mempunyai kemampuan untuk mengelola usahanya dengan optimal, sehingga jumlah dan kualitas susu yang dihasilkan rendah. Kemampuan peternak dalam *good farming practice* juga masih rendah. Jika kualitas susu peternak rendah, IPS akan meningkatkan impor susu untuk bahan baku produksinya sehingga merugikan peternak. Berdasarkan kondisi tersebut, beberapa koperasi berusaha keras untuk dapat meningkatkan kualitas susu dengan berbagai upaya yang terkait dengan perbaikan manajemen peternakan sapi perah seperti penyediaan stok bibit yang baik, sarana pemerahan, pakan/konsentrat berkualitas dan upaya merubah sikap peternak melalui penyuluhan, pelatihan, serta pelayanan kesehatan hewan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti. Jika melihat dari judul dari penelitian terdahulu, tentunya terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Berikut perbedaan dan persamaan dari beberapa penelitian seputar stres kerja yang telah dihimpun peneliti.



Tabel 2.1 Perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang

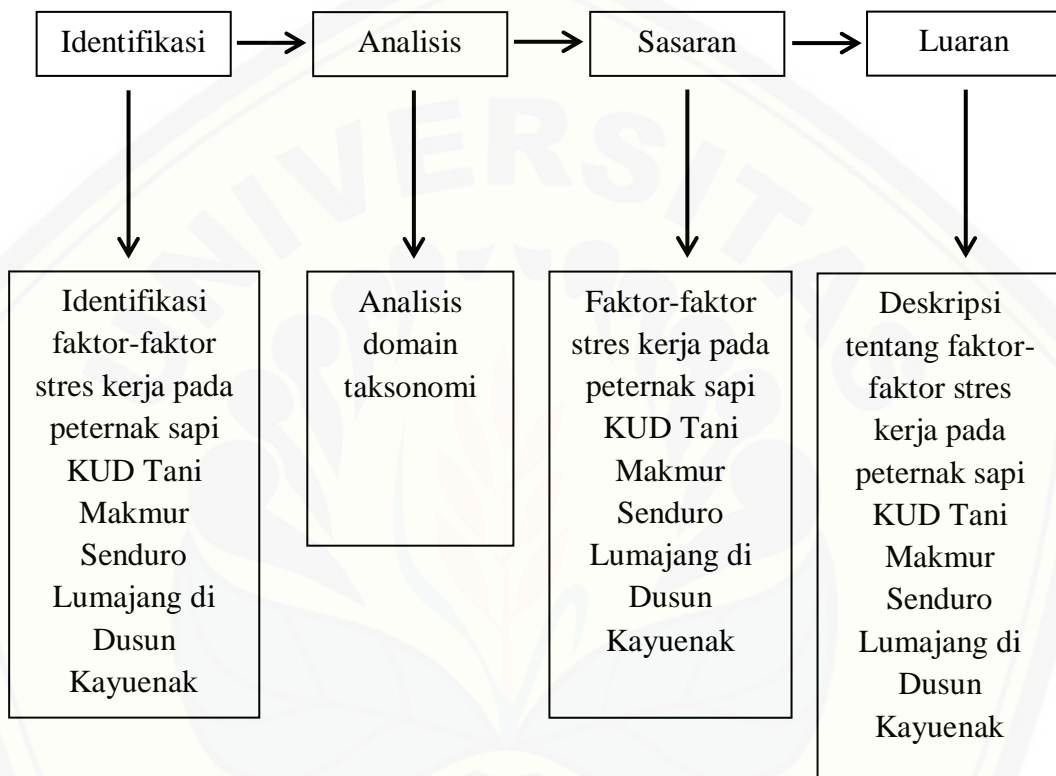
No	Peneliti	Judul	Tipe penelitian	Analisis Data	Hasil
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1.	Siti Rahmawati (2009)	Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor	Kuantitatif	Chi Square, Uji t, Analisis Persepsi	Faktor-faktor penyebab stres kerja (stressor) karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap hidup organisasi. Upaya penanggulangan stres kerja karyawan menurut persepsi karyawan dan manajemen mencakup kesejahteraan karyawan, komunikasi, dan penilaian kinerja.
2.	Peni Tunjungsari (2011)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Kuantitatif	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil analisis penelitian menunjukkan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung menunjukkan tingkat hubungan sedang, dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 34,3%, dan sisanya sebesar 65,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti, gaya kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, dan lain-lain.

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
3.	I Gede Putro Wibowo, Gede Riana dan Made Surya Putra (2015)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan	Kuantitatif	Partial Least Square (PLS)	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
4.	Muhammad Yusril Nugroho (2017)	Identifikasi Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Peternak Sapi Perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di Dusun Kayuenak	Kualitatif	Analisis Domain-Taksonomi	Peternak sapi perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di Dusun Kayuenak disebabkan oleh faktor organisasi, faktor personal dan faktor lain. Stressor organisasi terdiri dari adanya inkonsistensi kualitas pakan ternak yang diproduksi KUD Tani Makmur, balas jasa terlalu rendah, peran kelompok yang kurang maksimal. Stressor personal terdiri dari masalah keuangan, masalah kesehatan, dan perilaku negatif anak. Stressor lain disebabkan karena kurangnya pakan hijauan pada saat musim kemarau.

Sumber: Diolah oleh penulis (2017)

2.6 Alur Roadmap Penelitian

Berikut adalah alur roadmap dari penelitian identifikasi faktor-faktor stres kerja pada peternak sapi KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di Dusun Kayuenak.



Gambar 2.1 Alur Roadmap Penelitian

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:2), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan judul, rumusan masalah dan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sugiyono (2013:21) berpendapat bahwa metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang luas.

Moleong mengutip Denzin dan Lincoln (2017:5), menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk membuat deskriptif gambaran atau lukisan secara sistematis, aktual, akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki dan berusaha menjelaskannya secara utuh dan mendalam tanpa mengesampingkan data-data yang didapat di lapangan akan menunjang penelitian. Peneliti akan mengeksplorasi hal-hal yang berkaitan dengan stres kerja yang dialami peternak sapi anggota KUD. Tani Makmur Senduro di Dusun Kayuenak berdasarkan data dan informasi yang diperoleh saat berada di lapangan.

3.2 Tahap Persiapan

Tahap persiapan adalah tahap awal bagi peneliti untuk mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses penelitian. Kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam tahap persiapan antara lain:

3.2.1 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah kegiatan belajar guna mendapatkan ilmu para ahli dan praktisi yang berkaitan dengan masalah yang hendak kita teliti sehingga nantinya peneliti memiliki gambaran yang jelas dan juga memberi alternatif pemecahan masalah, hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh M. Nazir (2003:27), studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

3.2.2 Penentuan Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian bertujuan untuk memudahkan peneliti untuk memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian dan kemudian melakukan observasi awal. Berdasarkan keinginan untuk meneliti mengenai stres kerja, maka peneliti memilih Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Makmur Senduro wilayah Dusun Kayunenak sebagai lokasi penelitian. Pemilihan lokasi ini ditentukan berdasarkan pertimbangan:

- 1) KUD Tani Makmur memperoleh penghargaan sebagai Koperasi Berprestasi di Sektor Produsen Tingkat Nasional di tahun 2010.
- 2) Berdasarkan data awal yang diperoleh, jumlah peternak sapi dan jumlah setoran susu anggota KUD Tani Makmur bagian Dusun Kayunenak adalah yang terbanyak diantara wilayah KUD lainnya.
- 3) Ditemukannya indikasi-indikasi stres kerja pada saat observasi awal, seperti adanya rasa ketidakpuasan peternak sapi perah terhadap pelayanan KUD Tani Makmur sehingga berimbas pada penurunan produktivitas peternak sapi perah.

3.2.3 Observasi Pendahuluan

Menurut Spradley dalam Sugiyono (2013:70) ada beberapa kriteria dari observasi yang perlu dipertimbangkan oleh peneliti, antara lain:

- a. Observasi Deskriptif, pada tahap ini, peneliti ketika memasuki lapangan belum membawa masalah yang diteliti. Peneliti hanya melakukan penjelajahan umum dan menyeluruh serta melakukan deskripsi terhadap semua yang dilihat, didengar dan dirasakan.
- b. Observasi terfokus, pada tahap ini peneliti sudah melakukan *mini tour observation*, yaitu suatu observasi yang telah dipersempit untuk difokuskan pada aspek tertentu.
- c. Observasi terseleksi, pada tahap ini peneliti telah menguraikan fokus yang ditemukan sehingga peneliti mendapatkan data lebih rinci.

Observasi pendahuluan dilakukan dengan berinteraksi melalui pertemuan langsung dengan ketua Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Makmur Senduro dan dilanjutkan pertemuan dengan pengurus kelompok peternak Dusun Kayuenak untuk mendapatkan informasi awal yang berkaitan dengan KUD Tani Makmur dan permasalahan penelitian yaitu stres kerja pada peternak anggota KUD.

3.2.4 Penentuan Informan

Menurut Moleong (2017:132), informan adalah orang yang memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Keberadaan informan akan sangat membantu karena akan memberikan peneliti mengenai informasi yang diinginkan sebanyak mungkin dalam waktu yang relatif singkat, karena informan disini berperan sebagai pembicara, bertukar pikiran atau membandingkan suatu kejadian yang ditemukan dari subjek lainnya.

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Method* untuk menentukan *key informan*. Teknik *Snowball* dilakukan guna menentukan orang yang menjadi informan berikutnya. *Snowball Sampling* adalah teknik

penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini disuruh memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2013: 61). Penelitian ini pemilihan informan berdasarkan kriteria yang dijabarkan Spradley dalam Moleong (2004:165), yaitu:

- 1) Informan yang intensif menyatu dengan suatu kegiatan atau medan aktivitas yang menjadi sasaran atau perhatian penelitian dan ini biasanya ditandai oleh kemampuan memberikan informasi di luar kepala tentang sesuatu yang ditanyakan.
- 2) Informan masih terikat secara penuh serta aktif pada lingkungan dan kegiatan yang menjadi sasaran penelitian.
- 3) Informan mempunyai cukup banyak waktu dan kesempatan untuk dimintai informasi.
- 4) Informan yang dalam memberikan informasi tidak cenderung diolah atau dikemas terlebih dahulu.

Berdasarkan kriteria yang ditentukan Spradley, informan kunci (*key informan*) yang dipilih oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan penelitian, antara lain:

- a. Nama : Puguh Santoso
Status : Ketua Koperasi Unit Desa (KUD Tani Makmur)
Topik Wawancara : Berkaitan dengan gambaran umum KUD Tani Makmur dan stres kerja yang dialami peternak sapi perah.
- b. Nama : Ida Usman
Status : Pengurus Kelompok Peternak Kayuenak 1
Topik Wawancara : Berkaitan dengan tugas dan fungsi kelompok ternak, serta peran kelompok dalam menyelesaikan permasalahan yang sering terjadi antara peternak dengan pihak KUD.

- c. Nama : Wagiri
Status : Peternak Kecil (jumlah sapi kurang dari 4 ekor)
Topik Wawancara : Berkaitan dengan penyebab stres kerja
- d. Nama : Roheman
Status : Peternak Kecil (jumlah sapi kurang dari 4 ekor)
Topik Wawancara : Berkaitan dengan penyebab stres kerja
- e. Nama : Hj.Tijah
Status : Peternak Kecil (jumlah sapi kurang dari 4 ekor)
Topik Wawancara : Berkaitan dengan penyebab stres kerja
- f. Nama : Sukarim
Status : Peternak Sedang (jumlah sapi 4-7 ekor)
Topik Wawancara : Berkaitan dengan penyebab stres kerja
- g. Nama : Ngadi
Status : Peternak Sedang (jumlah sapi 4-7 ekor)
Topik Wawancara : Berkaitan dengan penyebab stres kerja
- h. Nama : Mukmin
Status : Peternak Besar (jumlah sapi lebih dari 7 ekor)
Topik Wawancara : Berkaitan dengan penyebab stres kerja

Penentuan kategori peternak sapi menggunakan memakai teori dari Erwidodo dan Sayaka (1998) dalam jurnal milik Martindah dan Saptati (2006:479) yang menyatakan bahwa komposisi peternak sapi perah di Indonesia diperkirakan terdiri dari 80% peternak kecil kurang dari empat ekor, 17% memiliki 4-7 ekor, dan 3% memiliki ternak lebih dari 7 ekor.

3.3 Tahap Pengumpulan Data

Kegiatan pengumpulan data dalam sebuah penelitian sering juga disebut kerja lapang (*field work*). Menurut Emzir (2012:17) pengumpulan data dalam penelitian kualitatif secara umum mencakup observasi, wawancara, dan analisis dokumentasi. Namun pada penelitian ini, peneliti menambahkan studi kepustakaan untuk mendapatkan data sekunder.

1) Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data sekunder terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Caranya bisa dengan membaca literatur seperti buku, jurnal dan referensi lainnya yang sesuai dengan permasalahan.

2) Observasi

Observasi menurut Sugiyono (2012:145) yaitu teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan responden yang diamati tidak terlalu besar. Peneliti akan datang langsung ke lokasi penelitian guna mendapatkan data yang sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan.

3) Wawancara

Menurut Moleong (2010:186) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewed*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara berkomunikasi langsung pihak-pihak terkait dengan tujuan mendapatkan informasi sebanyak mungkin sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti.

4) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:240) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi,

peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain.

3.4 Tahap Pemeriksaan Keabsahan Data

Moleong (2012:327) menyatakan, pemeriksaan keabsahan data dapat dilakukan cara berikut:

1) Perpanjangan keikutsertaan

Peneliti memperpanjang masa penelitiannya dengan meneliti kembali ke lapangan, mengamati, wawancara dengan *key informan* yang pernah ditemui ataupun yang baru hingga kejenuhan pengumpulan data tercapai.

2) Ketekunan pengamatan

Ketekunan pengamatan bermaksud untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.

3) Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Dengan kata lain bahwa dengan triangulasi, peneliti dapat *recheck* temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode dan teori. Triangulasi bisa dilakukan dengan beberapa cara:

- a. Mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan
- b. Mengeceknnya dengan berbagai sumber data
- c. Memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan

4) Pemeriksaan sejawat

Pemeriksaan sejawat dilakukan melalui diskusi dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi dengan rekan-rekan sejawat. Tujuannya agar peneliti lebih terbuka dan jujur untuk memaparkan masalah dan proses penelitian yang dilakukan.

3.5 Tahap Analisis Data

Setelah turun ke lapangan, peneliti akan mendapatkan data-data yang diperlukan untuk menunjang penelitiannya. Semua data yang diperoleh oleh peneliti kemudian dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif. Analisis data kualitatif menurut Bogdan & Biklen dalam Moleong (2017:248) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Analisis diperlukan karena data awal yang diperoleh masih merupakan gambaran tentang

Penelitian ini menggunakan teknik analisis domain dan taksonomi. Spradley (dalam Sugiyono, 2012:256) menyatakan bahwa *“Domain Analysis is the first type of ethnographic analysis. In later steps we will consider taxonomic analysis, which involves a search for the way cultural domains are organize, the compomential analysis, which involves a search for the atributes of terms in each domain. Finally, we will consider theme analysis, which involves a search for the relationship among domain and for how they are linked to the cultural scene as a whole”*. Sugiyono (2014:415) di bukunya yang lain mengatakan analisis domain adalah langkah pertama dalam penelitian kualitatif pada umumnya dilakukan untuk memperoleh gambaran umum dan menyeluruh tentang situasi sosial yang diteliti atau obyek penelitian. Ketika teknik analisis domain sudah dilakukan, ditemukan domain-domain atau kategori dari situasi yang diteliti. Selanjutnya

temuan domain atau ketegori tersebut dijadikan sebagai fokus/titik penelitian. Domain/kategori tersebut terus diperdalam dengan cara mengumpulkan data melalui pengamatan, *in-dept interview*, dan dokumentasi serta studi pustaka.

Tabel 3.1 Analisis Domain Identifikasi Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Peternak Sapi Perah KUD Tani Makmur Senduro di Dusun Kayuenak

Domain	Hubungan Semantik	Pertanyaan Struktural
Gambaran umum KUD Tani Makmur Senduro Lumajang	Gambaran umum meliputi sejarah, visi misi perusahaan, struktur organisasi, dan proses pengolahan susu di KUD Tani Makmur Senduro Lumajang.	Bagaimana gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah, visi misi perusahaan, struktur organisasi, dan proses pengolahan susu di KUD Tani Makmur Senduro Lumajang?
Identifikasi faktor-faktor stres kerja pada peternak sapi perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di dusun Kayuenak.	Faktor dari penyebab stres kerja yang dialami peternak sapi perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di Dusun Kayuenak.	Bagaimana identifikasi faktor-faktor stres kerja pada peternak sapi perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang di Dusun Kayuenak?

Sumber: Data diolah, 2018

Pada tahap ini, data yang diperoleh dari analisis domain akan terkumpul banyak dan belum terinci, sehingga diperlukan tahapan dari teknik analisis taksonomi. Analisis taksonomi adalah analisis terhadap keseluruhan data yang terkumpul berdasarkan domain yang telah ditetapkan menjadi *cover term* sehingga dapat diurai kembali lebih rinci dan mendalam (Sugiyono, 2014:432). Pada intinya dari teknik analisis domain dan taksonomi yaitu hasil dari analisis domain adalah domain-domain/kategori yang belum detail maka dibutuhkan teknik analisis taksonomi dengan tujuan memperinci dan memperdalam data.

Penelitian yang diteliti akan lebih fokus dan jelas. Berikut analisis taksonomi dari identifikasi faktor-faktor stres kerja pada peternak sapi perah KUD Tani Makmur Senduro di dusun Kayuenak.

Tabel 3.2 Analisis Taksonomi Identifikasi Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Peternak Sapi Perah KUD Tani Makmur Senduro di Dusun Kayuenak

Bidang	Bentuk	Deskripsi
Identifikasi faktor-faktor stres kerja pada peternak sapi perah KUD Tani Makmur Senduro di Dusun Kayuenak	Stressor dari faktor perusahaan	Pemicu stres kerja peternak sapi perah di Dusun Kayuenak yang disebabkan langsung oleh lingkungan pekerjaan peternak.
	Stressor dari faktor personal	Pemicu stres kerja peternak sapi perah di Dusun Kayuenak yang disebabkan oleh persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian dari peternak.

Sumber: Data diolah penulis, 2018

3.6 Tahap Interpretasi Data

Menurut Moleong (2014:151), interpretasi data merupakan upaya untuk memperoleh arti dan makna yang lebih mendalam dan luas terhadap hasil penelitian yang sedang dilakukan. Pembahasan hasil penelitian dilakukan dengan cara meninjau hasil penelitian secara kritis dan teori yang relevan dan informan akurat yang diperoleh dari lapangan. Setelah data mengenai faktor-faktor yang memicu stres kerja pada peternak sapi perah KUD Tani Makmur di Dusun Kayuenak diperoleh, data tersebut akan dianalisis dengan teknik analisis data yang telah ditentukan, lalu langkah selanjutnya adalah interpretasi data. Peneliti memberikan ulasan tentang fenomena yang dapat ditangkap berdasarkan data

yang telah dianalisis tersebut dan juga mendeskripsikan faktor-faktor stres kerja pada peternak sapi perah KUD Tani Makmur di Dusun Kayuenak.

3.7 Tahap Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah langkah yang dilakukan peneliti berdasarkan pada data dan informasi yang diperoleh serta telah dianalisis sehingga dapat ditemukan jawaban dari permasalahan. Penarikan kesimpulan pada penelitian ini dilakukan secara induktif yaitu, penarikan kesimpulan dengan penjabaran yang bersifat khusus ke dalam hal-hal yang bersifat umum tentang stres kerja. Tujuan penarikan kesimpulan adalah memudahkan pembaca dalam memahami maksud dan hasil penelitian secara umum terkait stres kerja yang dialami peternak sapi perah KUD Tani Makmur di Dusun Kayuenak.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa peternak sapi perah KUD Tani Makmur Senduro di Dusun Kayuenak terbukti mengalami stres kerja. Adapun gejala stres yang dialami berupa gejala fisiologi seperti mengalami gangguan kesehatan, gejala psikologis seperti berkurangnya kepuasan kerja, kecewa, cemas, dan kejengkelan, serta gejala perilaku seperti tidak mau berinteraksi dengan kelompok ternak. Stressor atau sumber-sumber stres yang dialami peternak berasal dari faktor organisasi, faktor personal, dan juga faktor lain.

Sumber stres kerja peternak sapi perah di Dusun Kayuenak yang disebabkan faktor organisasi, antara lain:

- 1) Pelayanan KUD Tani Makmur kurang memuaskan, karena kualitas pakan konsentrat yang tidak konsisten dan peternak dipersulit saat melakukan peminjaman uang,
- 2) Balas jasa terlalu rendah, dan
- 3) Peran kelompok yang kurang maksimal.

Stressor dari faktor organisasi, ada juga sumber stres kerja peternak sapi perah di Dusun Kayuenak yang disebabkan faktor personal seperti masalah keuangan, masalah kesehatan, dan perilaku negatif anak. Sedangkan temuan baru dari penelitian ini adalah stressor yang disebabkan oleh kekurangan pakan hijauan saat terjadi musim kemarau.

5.2 Saran

Respon dari pengurus KUD dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan guna mengatasi stres kerja yang dialami peternak sapi perah seperti contohnya langsung turun ke lapangan guna mendengarkan keluhan peternak patut diapresiasi. Namun ada beberapa saran yang mungkin perlu dilakukan agar stres

kerja yang dialami peternak sapi perah tidak terjadi lagi di kemudian hari. Berikut adalah beberapa saran yang disusun berdasarkan pada masalah yang dihadapi peternak sapi perah.

- 1) KUD Tani Makmur perlu mencari *supplier* bahan baku pakan ternak cadangan khususnya yang ada di dalam negeri yang memiliki kualitas dan harga yang kompetitif untuk mengatasi masalah keterlambatan bahan baku.
- 2) KUD Tani Makmur perlu memberikan sosialisasi dan penjelasan lebih rinci pada saat peternak hendak melakukan kredit.
- 3) KUD Tani Makmur perlu mempertahankan dan melaksanakan kebijakan efisiensi biaya secara konsisten agar harga susu bisa terus meningkat sesuai dengan keinginan peternak.
- 4) KUD Tani Makmur perlu lebih membangkitkan semangat kerja dari kelompok ternak. Evaluasi terhadap pengurus kelompok yang kurang proaktif harus benar-benar dilakukan agar seluruh kelompok bisa terpacu untuk memberikan kerja yang terbaik. Pihak koperasi bisa juga memberikan *reward* yang diberikan saat Rapat Anggota Tahunan (RAT) kepada kelompok terbaik sebagai apresiasi atas kinerja mereka selama setahun.
- 5) KUD Tani Makmur perlu mengadakan sosialisasi dengan pihak dari BPJS agar masyarakat terdorong untuk memiliki asuransi, selain sebagai langkah antisipasi jika sewaktu-waktu peternak mengalami sakit, hal ini juga bisa menjadi salah satu bentuk kepedulian dari pihak koperasi kepada para peternak.
- 6) KUD Tani Makmur perlu mengajak pihak yang berkompeten untuk melakukan pelatihan pembuatan silase kepada peternak sapi perah. Pembuatan silase merupakan salah satu pilihan solusi untuk mengatasi masalah kesulitan penyediaan pakan ternak dan bisa dilakukan oleh semua kalangan peternak

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Anoraga, Pandji dan Djoko S.. 2002. *Koperasi Kewirausahaan, dan Usaha Kecil*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Afriansyah, Ardi. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Center Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Budiman, Arief. 2013. *Analisis Manfaat Pemberian Simpan Pinjam Terhadap Usaha Anggota Pada Koperasi Pedagang Pasar Sukaramai Terpadu (Koppas Terpadu) Di Pekanbaru*. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ekawarna. 2010. *Manajemen Badan Usaha dan Koperasi*. Jakarta: Gaung Persada (GP) Press.
- Emzir. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Adientya, Gabriella, dan Handayani, Fitria. *Stres Pada Kejadian Stroke*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hartono, RD, dan Gianawati, ND. 2013. *Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Remaja Berperilaku Menyimpang*. Jember: Universitas Jember.
- Ivancevich, John M.. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Jawa Pos. 2018. Hati-hati, Stres Bisa Sebabkan 5 Masalah Kesehatan. <https://www.jawapos.com/read/2018/04/17/204998/hati-hati-stres-bisa-sebabkan-5-masalah-kesehatan>. [22 April 2018]
- Kontan. 2018. *Peternak sapi perah ingin harga beli susu naik*.

<https://industri.kontan.co.id/news/peternak-sapi-perah-ingin-harga-beli-susu-naik>.
[4 April 2018]

Martindah, E., dan Saptati, R.A. 2006. *Peran Dan Upaya Koperasi Peternak Sapi Perah Dalam Meningkatkan Kualitas Susu Di Jawa Barat*. Bogor: Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan.

Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

_____. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

_____. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mufid, Muhammad. 2009. *Etika dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Pangasto, Astadi, dan Ramadhyanti, Vidi. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.

Presiden Republik Indonesia. 1984. *Instruksi Presiden No. 4 tahun 1984 tentang Pembinaan dan Pembangunan KUD*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Presiden Republik Indonesia. 1998. *Instruksi Presiden No. 18 tahun 1998 tentang Peningkatan Pembinaan dan Pembangunan Perkoperasian*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Rahmawati, Siti. 2009. *Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor*. Bogor: Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Koperasi 1992*. Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P. dan A. Timothy, Judge. 2009. *Organizational Behavior, 13th Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.

Rusandi, Edi. 2004. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Sarana Prasarana Terhadap Loyalitas Anggota Koperasi Karyawan Omedata (K2O) di PT. Omedata Electronics Bandung*. Tesis. Bandung: Universitas Widyatama.

- Ratnakomala, Shanti. 2009. *Menabung Hijauan Pakan Ternak Dalam Bentuk Silase*. Jakarta: Biotrend
- Salirawati, Das. 2004. *Manajemen Keuangan Keluarga*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Setiawan, HH. 2014. *Pola Pengasuhan Keluarga Dalam Proses Perkembangan Anak*. Jakarta: Puslitbangkesos Kementerian Sosial Republik Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sitio, Arifin dan Tamba, Halomoan. 2001. *Koperasi Teori dan Praktik*. Jakarta: Erlangga.
- Subandrio, dan Adiarto. 2009. *Sejarah Perkembangan Peternakan Sapi Perah*. Bogor: Balai Penelitian Ternak.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tribunnews. 2018. *JK: Produksi Susu Dalam Negeri Harus Ditingkatkan, Pengusaha Jadi Bapak Angkat Peternak Lokal*. <http://www.tribunnews.com/bisnis/2018/03/27/jk-produksi-susu-dalam-negeri-harus-ditingkatkan-pengusaha-jadi-bapak-angkat-peternak-lokal>. [4 April 2018]
- Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia
- Wibowo, Gede Putro, dan Riana, Gede, dan Putra, Made Surya. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan*. Bali: Universitas Udayana.

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

Semua Informan Kunci (Peternak Skala Kecil, Sedang, dan Besar)

Topik wawancara: Perkembangan usaha peternakan sapi perah dan faktor-faktor penyebab stres kerja

- a. Kapan anda memulai usaha peternakan sapi perah?
- b. Adakah pekerjaan atau usaha lain yang anda lakukan selain beternak sapi?
- c. Berapa jumlah sapi yang anda miliki sekarang? Berapa liter susu yang bisa anda setorkan ke KUD dalam sehari?
- d. Apakah KUD memberi target setoran susu sapi? Atau apakah anda menentukan sendiri target setoran susu sapi?
- e. Apa saja faktor yang menentukan naik turunnya produksi susu sapi perah anda?
- f. Berapa harga susu sapi anda sekarang dan setiap periode berapa upah yang anda terima dari KUD?
- g. Apakah upah tersebut mampu untuk memenuhi semua kebutuhan hidup anda?
- h. Ketika terjadi penurunan produksi tentu dibarengi dengan menurunnya pendapatan yang anda terima. Apakah anda pernah merasa gelisah atau tertekan atau bahkan sampai sakit ketika terjadi hal seperti ini?
- i. Apakah anda puas dengan harga susu dari KUD sekarang?
- j. Jenis pelayanan apa saja yang pernah anda minta dari KUD?
- k. Pelayanan apa yang menurut anda kurang memuaskan? Apakah KUD sudah memberikan solusi dari masalah pelayanan tersebut?
- l. Bagaimana dan ke siapa anda komplain ketika anda tidak puas dengan pelayanan KUD?
- m. Anda tentu mengikuti kelompok ternak. Menurut anda bagaimana kinerja dari kelompok ternak yang sekarang? Adakah masalah yang membuat anda kurang puas dengan kinerja kelompok ternak?

- n. Apa yang membedakan kelompok ternak yang sekarang dengan kelompok ternak tahun-tahun atau periode-periode sebelumnya?
- o. Pernahkan kelompok melakukan penyuluhan dan juga pelatihan?
- p. Pernahkah kelompok melakukan pertemuan atau diskusi dengan peternak? Kapan terakhir kali dilakukan? Dan apa saja yang dibahas?
- q. Apakah anda pernah berselisih dengan sesama peternak, atau dengan kelompok, atau dengan pengurus KUD?
- r. Pernahkah anda mengalami masalah di luar pekerjaan seperti kenakalan anak, menderita sakit sampai mengganggu pekerjaan, atau berselisih dengan istri?
- s. Apa harapan anda untuk KUD, kelompok, maupun usaha ternak sapi anda?

Informan Triangulasi 1: Puguh Santoso (ketua KUD Tani Makmur Senduro Lumajang periode 2017-2019)

1. Gambaran Umum Perusahaan
 - a. Bagaimana sejarah singkat KUD Tani Makmur Senduro Lumajang?
 - b. Apa visi dan misi KUD Tani Makmur Senduro Lumajang?
 - c. Bagaimana struktur organisasi dari KUD Tani Makmur Senduro Lumajang?
 - d. Bagaimana proses pengolahan susu di KUD Tani Makmur Senduro Lumajang?
 - e. Adakah program kerja khusus di setiap unit, khususnya unit peternakan? Bagaimana bentuk dari program kerja tersebut?
 - f. Bagaimana cara KUD dalam menjalin komunikasi dengan peternak?
2. Faktor-Faktor Stres Kerja yang dialami peternak sapi perah
 - a. Ketika terjadi masalah hingga menimbulkan ketidakpuasan peternak, bagaimana adakah rencana, cara atau metode yang sudah disiapkan?
 - b. Inkonsistensi kualitas pakan ternak masih sering dikeluhkan peternak, apa penyebab dari permasalahan ini?

- c. Harga susu masih menjadi salah satu sumber stres kerja yang dialami peternak. Bagaimana cara penentuan harga susu? Adakah tindakan kongkrit dari KUD guna meningkatkan harga susu?
- d. Peternak mengatakan bahwa mereka sering dipersulit saat meminta kredit ke KUD. Bagaimana penjelasan KUD mengenai permasalahan ini?
- e. Apa tujuan KUD membentuk kelompok? Apakah kelompok juga memiliki program kerja khusus mengingat mereka tidak tercantum di struktur organisasi?
- f. Bagaimana cara KUD dalam mengontrol kinerja dari kelompok? Apakah ada tindakan tertentu jika mendapati pengurus kelompok yang kurang berkontribusi di wilayahnya?
- g. Kenapa KUD sudah lama tidak mengadakan kegiatan pelatihan untuk peternak?
- h. Apakah KUD memberikan asuransi kepada para peternak sapi perah?
- i. Bagaimana cara KUD dalam menghadapi masalah kurangnya hijauan pada saat musim kemarau?

Informan Triangulasi 2: Pak Ida Usman (pengurus kelompok Kayuenak 1)

1. Kontribusi kelompok dalam memicu stres kerja peternak sapi perah
 - a. Sudah berapa tahun anda menjabat menjadi pengurus kelompok? Bagaimana mekanisme pemilihan pengurus kelompok?
 - b. Adakah kontrak kerja antara pengurus kelompok terpilih dengan KUD Tani Makmur yang di dalamnya memuat hak dan kewajiban? Bisakah disebutkan beberapa hak dan kewajibannya?
 - c. Adakah program kerja tertentu yang telah disusun KUD dan harus dilaksanakan oleh kelompok? Bisa disebutkan contohnya?
 - d. Apa fungsi utama dari kelompok ternak?
 - e. Kegiatan apa saja yang dilakukan kelompok ternak?
 - f. Pernahkah kelompok ternak melakukan pertemuan dengan kelompok ternak? Apakah pertemuan itu dilakukan secara rutin?

Apa saja hal yang dibahas?

- g. Apa keluhan anda selama menjadi pengurus kelompok?
- h. Pernahkah anda selama jadi pengurus kelompok berselisih atau konflik dengan KUD atau dengan peternak? Apa penyebabnya dan bagaimana penyelesaiannya?
- i. Apa keluhan yang sering anda dengar dari peternak?
- j. Setelah beberapa kali wawancara, saya menemukan permasalahan bahwa kelompok sekarang dianggap kurang aktif sehingga menimbulkan kekecewaan di benak para peternak. Bagaimana tanggapan anda?
- k. Kelompok sudah jarang melakukan pertemuan dengan peternak, apa yang menjadi penyebab masalah ini?
- l. Pelatihan-pelatihan dengan mendatangkan narasumber yang berkompeten seperti dari dinas, atau dari Nestle juga sudah lama tidak diadakan. Apa kendala yang dialami sehingga kegiatan pelatihan ini sudah sangat jarang diadakan?

LAMPIRAN 2

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama informan : Pak Mukmin
Jabatan : Peternak Skala Besar
Tempat wawancara : Rumah Pak Mukmin
Tanggal wawancara : 5 April 2018
Topik wawancara : Perkembangan usaha peternakan sapi perah dan faktor-faktor penyebab stres kerja

Y: kapan mulai beternak?

I: sudah sekitar seumurannya dengan anak saya yang kelas 3 smp. 15 tahun

Y: berapa jumlah sapi anda?

I: yang saya pelihara sendiri ada 8 ekor, yang dipelihara anak-anak saya juga 8 ekor, terus masih ada yang saya “rumat”kan ke orang. Jadi di atas 10 ekor lah

Y: ketika menitipkan sapi ke orang lain, bagaimana sistem perjanjiannya?

Bagi hasil uang susu atau bagaimana?

I: paruh keuntungan. Jadi mereka ngerawat sapi saya sampai besar, lalu dijual. Jadi waktu dijual itu sapi belum memproduksi susu.

Y: sehari mampu setor berapa dan berapa uang susu yang anda terima dalam satu periode?

I: Karena sapi saya sudah mulai kering, sehari produksi susunya sekitar 16 liter per sapi. tanda kalau sapi mau birahi lagi. sebenarnya ya masih lumayan produksinya, tapi kan masih harus saya kasihkan anak sapinya itu. Sekarang upah yang saya terima dari KUD kurang lebih Rp 900.000,-. Itu sudah termasuk potongan.

Y: dengan bayaran susu sebesar Rp 900.000, apakah cukup untuk kebutuhan sehari-hari anda?

I: Untuk masalah cukup apa tidak uang itu untuk kebutuhan sehari-hari, kan saya tidak hanya punya usaha di susu. Tapi kalau cuma biaya untuk anak dengan mengandalkan uang susu ya saya rasa cukup. Jadi, usaha sapi ini hasilnya saya pakai khusus untuk bayar sekolah anak dan membayar yang mencari rumput

Y: apa saja pekerjaan sampingan anda?

I: berdagang singkong, tepung, terus membuka toko di sebelah ini, sama berkebun juga

Y: lebih nyaman mana menjadi peternak apa petani?

I: peternakan. Soalnya saya tinggal terima jadi gitu

Y: berapa harga susu sapi anda sekarang? Dan bagaimana kualitasnya?

I: sekarang bisa mencapai Rp 5.200,-. Kualitasnya sedang bagus. Namun kualitas bagus disini karena pakannya tidak hanya mengandalkan yellow tadi. Tapi juga mengandalkan pakan lain. Kalau hanya mengandalkan yellow dan pakan seadanya tentu hasilnya gak sebagus ini

Y: Kenapa begitu? Apakah kualitas yellow menurun?

I: saya rasa ya agak kurang karena yellow sedang kurang baik. Beberapa hari yang lalu, semua sapi saya yang ada di kandang belakang ini samapi diare. Mumpung susu sapinya belum ikut memburuk, akhirnya saya keluar biaya lagi untuk membeli makanan penunjang dan memanggil dokter hewan. Kecewa tentunya tapi saya diam saja.

Y: apakah yellow yang sedang bermasalah ini anda ambil dari KUD?

I: iya. Jadi satu sapi saya ambil satu *sak* yellow, jadi kalo sapi saya 4 ya saya ambil 4

Y: Apa anda sudah komplain masalah kualitas yellow tersebut?

I: saya tidak enak sendiri karena saya juga mantan kelompok

Y: anda sekarang ikut kelompok ternak berapa? Diketuai siapa?

I: KE 1, ketuanya pak nandar

Y: pelayanan apa aja yang pernah anda ambil atau nikmati selama jadi anggota KUD?

I: Pelayanan dari KUD tentu sangat mempengaruhi sapi saya. Meskipun tidak semua pelayanan KUD saya ambil, dan hanya mengambil pakan ternak seperti

Yellow, dan DDGS, tapi sangat memberi dampak ke sapi saya. Buat saya yang terpenting adalah pakan ternak dan hal-hal yang berkaitan dengan sapi seperti water adlibitum, karpet kandang, soalnya hal seperti ini membuat kesehatan sapi saya terjaga dan produksi susunya juga baik, pedet-pedetnya juga sehat. Tapi kalau pelayanan-pelayanan seperti simpan pinjam, atau selain peternakan saya tidak pernah mengambil karena masih belum terlalu membutuhkan.

Y: selain masalah pakan, adakah pelayanan KUD yang menurut anda kurang memuaskan?

I: Saya pernah memanggil petugas potong kuku KUD tapi tidak datang-datang. Padahal saya ambil sapi gado, tidak pernah. Saya ambil simpan pinjam juga gak pernah. Tapi kenapa saya tidak diberi pelayanan yang baik sama KUD. Termasuk penge-*drop*-an pakan. Mungkin buat orang lain sepele, tapi buat saya kalau pakan ini telat saat penge-*drop*-an maka bisa mempengaruhi produksi sapi saya. Contohnya kalau pagi harusnya sapi dicombor, tapi karena bahan untuk comborannya habis dan sudah waktunya KUD nge-*drop* tapi malah belum di-*drop*, akhirnya produksi susu sapi saya jadi turun. Buat saya hal seperti ini berpengaruh sekali.

Y: apakah anda pernah protes langsung soal pelayanan ke pengurus KUD?

I: tidak pernah. Soalnya saya merasa sekarang kelompok ke peternak tidak dekat. Rapat RAT saja saya tidak diundang

Y: Kalau minta pelayanan seperti IB, apa bapak juga mengeluarkan biaya?

I: sebenarnya gratis. Semua pelayanan itu sudah masuk margin yang nantinya langsung dipotong bayaran susu, namun namanya “mendatangkan orang” ya akhirnya kita mau gak mau juga perlu bayar mereka

Y: bagaimana hubungan dengan kelompok? Apakah pernah berkomunikasi atau datang ke pertemuan?

I: tidak pernah. Menurut saya harusnya kelompok bubarkan saja, karena ada ataupun tidak ada itu rasanya sama saja

Y: anda tadi bilang pernah jadi pengurus kelompok, apa saja kegiatan anda pada waktu itu?

I: iya saya pernah jadi kelompok dan agak lama juga. Saya beberapa kali dikirim

ke malang. Mungkin dua kali. Untuk pelatihan seputar sapi dan juga biogas

Y: apa yang membedakan kelompok jaman anda dengan kelompok yang sekarang?

I: jauh berbeda. Kelompok sekarang seakan-akan cuma orang terdekat saja yang diajak komunikasi dan tidak menjembatani anggota

Y: pada waktu anda jadi kelompok, apakah pernah mengadakan pertemuan atau pelatihan? Dan apa yang dibahas?

I: kalau pertemuan rutin tiap bulan dan yang dibahas banyak. Seputar keluhan dari peternak.

Y: pernahkah berselisih dengan sesama peternak atau dengan kelompok atau dengan KUD?

I: kalau kelompok sekarang dengan saya memang *gak nyambung*. Jadi ya untuk menghindari hal yang tidak diinginkan mending saya tidak *kelompok-kelompokan*. Jadi kalau butuh sesuatu saya nyuruh anak saya buat ke KUD

Y: adakah masalah yang berkaitan dengan keluarga yang kadang menghambat pekerjaan anda?

I: ya mungkin cuma saya perlu membayar orang untuk membantu saya mencari rumput. Karena kalau saya sendiri yang mencari saya sudah tidak kuat. Karena istri sudah mengurus warung. Anak-anak saya perempuan semua. Itu pun sudah menikah dan anak terakhir sedang *mondok*. Jadi itu saja mungkin, kekurangan orang untuk mencari rumput

Y: kalau kenakalan anak?

I: hampir tidak pernah, cuma kemarin anak saya tidak membayarkan spp bulanannya selama 2 bulan. Padahal sudah dikirimkan uangnya sama ibunya. Sekitar Rp 600.000 belum dibayar.

Y: bagaimana tindakan anda waktu mengetahui anak anda seperti itu?

N: tidak saya apa-apakan, saya biarkan. Asal dia betah di pondokannya.

Y: Ada gak hambatan lain dalam beternak sapi ini selain yang sudah disebutkan diatas? Mungkin kekurangan pakan karena sedang musim kemarau?

I: tidak pernah kalau masalah seperti itu, karena saya cara mengatasinya dengan

beli hijauan langsung satu pickup dan itu bisa digunakan untuk 3 hari

Y: untuk harga susu sendiri apa perlu dinaikkan?

I: kalau bisa dinaikkan mas dan tentunya pakan harus yang benar-benar bermutu

Y: selain itu apa pelayanan apa yang perlu diperbaiki oleh KUD?

I: masalah pendistribusian pakan. buat saya masalah ini sangat berpengaruh soalnya salah satu kebutuhan sapi adalah comboran. Sayangnya, pendistribusian pakan ternak ini beberapa kali mengalami keterlambatan. Sehingga harusnya saat pagi sapi itu harus dicombor, karena bahan comborannya sudah habis, akhirnya ya tidak diberi comboran.

Y: untuk tenaga keswan sendiri apa sudah melakukan pelayanannya dengan baik?

I: untuk keswan cukup tanggap. Kan ada 2 dokter hewan. Ada Pak Windu dan Pak Riyadi. Pada saat Pak Windu tidak bisa datang, saya menghubungi Pak Riyadi dan meskipun pada saat itu posisinya malam hari, Pak Riyadi datang langsung untuk menangani sapi saya. Jadi untuk keswan sendiri pelayanannya sudah tergolong memuaskan

Y: apakah pernah sapi anda mengalami telat penanganan medis hingga akhirnya memaksa anda menjual sapinya untuk menghindari kerugian yang lebih besar?

I: pernah dan cuma laku 5 juta. Ya mending, daripada sapinya mati kita tidak dapat apa-apa

Y: bagaimana cara anda mendapatkan informasi terbaru seputar pelayanan KUD?

I: ya tidak ada, sekarang perkumpulan gitu kan sudah tidak ada, pokoknya setor aja. Informasi ya dapatnya dari tetangga-tetangga, dari petugas di pako.

Y: apa harapan anda untuk KUD dan kelompok?

I: kalau KUD ingin kestabilan harga susu, mutu pakan harus konsisten bagus dan tidak dirubah-rubah. Sementara untuk kelompok, saya inginnya diganti saja mumpung besok RAT. Selain diganti juga difungsikan.

Nama informan : Pak Sukarim
Jabatan : Peternak Skala Sedang
Tempat wawancara : Rumah Pak Sukarim
Tanggal wawancara : 10 April 2018
Topik wawancara : Perkembangan usaha peternakan sapi perah dan faktor-faktor penyebab stres kerja

Y: kapan anda mulai beternak sapi?

I: tahun 1980. Mulai pertama kali sapi masuk ke sini. Bareng angkatannya pak jamal

Y: berapa jumlah sapi anda sekarang?

I: 4

Y: berapa jumlah ekor sapi terbanyak yang pernah anda pelihara?

I: Pernah sampai 13 ekor. Sedang turun sekarang. Karena sedang butuh jadi dijual

Y: apakah anda memiliki pekerjaan sampingan?

I: tidak punya, cuma ya sampingan menjadi petani. Petani sayur sawi, kentang, gubis

Y: menurut anda lebih enak menjadi petani apa menjadi peternak?

I: kalau saya pikir ya dua-duanya, peternak enak, petani juga enak. Soalnya kalau jadi peternak, seumpama sekarang kita tidak punya beras, kita utang ke warung itu masih dipercaya sama pemilik warung karena pasti mereka berpikir kalau kita pasti melunasi begitu bayaran susu.

Y: berapa sapi anda yang sedang produksi? Dan berapa jumlah susunya dalam sehari?

I: Ada 2 ekor. Sehari bisa keluar 39 liter, sebenarnya bisa lebih dari itu, cuma

ada yang diberikan ke pedhet (anak sapi).

Y: Sapi anda tentu produksinya mengalami naik turun. Apa saja faktor penyebab naik turunnya produksi?

I: Yang utama dari pakan. Saya mengambil DDGS, bentuknya tepung dari KUD. Kalo tidak ada DDGS, produksi pasti turun. Jadi, sudah sapi saya sudah semacam ketergantungan DDGS. Selain itu ada yellow. Meskipun dulu sempat beberapa kali bermasalah, sekarang kualitasnya sudah bagus sehingga bisa menunjang produksi.

Y: Berapa harga dari susu sapi anda sekarang? Dan dalam satu periode berapa uang susu yang anda terima?

I: sekarang harga susu sapi saya Rp 5025,-. Kalau bayaran sekitar 500-700 ribu, tergantung dari kita sendiri. Karena kan selalu ada potongan dari KUD. Baik itu potongan biaya yellow, beras, simpan pinjam dan sebagainya

Y: Adakah subsidi pakan ternak dari KUD?

I: ada, namun jarang. Kalau DDGS tidak termasuk subsidi.

Y: Pembayaran uang susu apa selalu dilakukan tepat waktu?

I: Kalau molor pernah mas. Tergantung tanggalnya. Biasanya molor ketika waktu bayaran itu hari jumat, akhirnya ditunda hari senin. Atau ketika ada tanggal merah, ditunda pas hari kerja lain gitu mas. Jadi masih bisa dimaklumi.

Y: ketika produksi turun tentu penghasilan turun, apa yang anda rasakan?

Apakah anda merasa stres?

I: ya kadang stres mas, cuma ya saya coba terima-terima aja dengan rejeki yang dikasih ke saya. Soalnya kan ada pekerjaan sampingan bertani tadi

Y: Apakah KUD memberi target jumlah setoran?

I: tidak ada

Y: Sementara dari anda sendiri apakah punya target jumlah setoran harian?

I: tidak punya. Tapi saya tetap berusaha memberikan upaya terbaik ke sapi agar bisa produksi banyak

Y: Selain pakan ternak, pelayanan apa yang anda ambil dari KUD?

I: Kadang ambil mes untuk pupuk rumput gajah. IB. Kalau IB juga gratis, soalnya kan sekali IB belum tentu langsung terjadi kehamilan.

Y: untuk harga susu, apakah anda sudah puas dengan harga susu yang sekarang?

I: Ya saya inginnya harga susu ditingkatkan karena sekarang semua kebutuhan harganya sudah naik. Jika harga susu tidak ikut dinaikkan, jangankan untuk beli sapi, untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saja pasti kesusahan

Y: Anda tentu ikut kelompok ternak. Apakah kelompok pernah melakukan pelatihan, penyuluhan atau sekedar kumpul-kumpul untuk berbagi informasi?

I: Dulu pernah, tapi sekarang tidak ada. Kegiatannya dilakukan rutin setiap bulan.

Y: Waktu mengadakan kegiatan tersebut, apa saja hal yang dibahas?

I: Waktu itu membahas susu, karena pada waktu itu banyak susu yang tidak diterima karena buruknya kualitas dari susu itu sendiri. Selain itu ya bahas seputar cara perawatan sapi. Kadang juga mengadakan pertemuan langsung antara peternak, kelompok dengan Nestle, GKSI, dinas peternakan ketika mereka melakukan kunjungan kesini. Jadi kita dulu sering sekali mengadakan kegiatan

pertemuan seperti itu

Y: bagaimana menurut anda tentang sepak terjang dari kelompok ternak yang sekarang?

I: saya sudah tidak pernah berhubungan dengan kelompok. Kita gak pernah mengadakan kumpulan lagi. Kumpulan hanya sekali saja setahun waktu RAT.

Y: Apakah sama sekali tidak pernah?

I: tidak pernah. Kalau peternak dengan kelompok tidak pernah. Tapi kalau kelompok dengan kelompok, saya kurang tau.

Y: Lalu jika sudah tidak pernah ketemu dengan kelompok, dari mana anda mendapatkan informasi-informasi terbaru dari pelayanan KUD?

I: Saya dapatnya waktu setor susu di pos-pos susu. Mereka yang jadi petugas di pos itu kan dari kelompok ternak.

Y: lalu ketika anda punya keluhan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan usaha ternak, anda konsultasi ke siapa?

I: Kelompok ternak ini kan fungsinya untuk memberi masukan atau saran dan informasi juga tentunya. Harusnya kan seperti itu, tapi kan sekarang gak ada yang seperti itu. *Rasane koyok urip dewe-dewe*. Jadi kelompok sekarang dengan peternaknya tidak ada bedanya. *Koyok-koyok gak onok kelompok*.

Y: jadi secara keseluruhan anda kecewa dengan kinerja kelompok sekarang?

I: bisa jadi. Soalnya kan dulu ada penyuluhan, sekarang kok gak ada

Y: di samping itu, anda sekarang bisa dikatakan sedang mengalami penurunan, dari 13 sapi hanya menjadi 4 sapi. Apa upaya yang telah anda lakukan untuk kembali mengembangkan usaha ternak sapi anda?

I: Sekarang kan ada kredit, saya mengajukan ini (berkas pengajuan kredit). Karena masih ada tanggungan dari BRI, akhirnya dikembalikan berkasnya. Kemarin itu saya ambil 25 juta dan pihak bank memberi jangka waktu bahwa kredit harus lunas dalam 1 tahun. Sekarang sisa angsuran tinggal 7 juta, kurang 4 kali angsuran. Jadi kredit ini lunas dalam 1 bulan ke depan. Terus kenapa saya belum bisa mengajukan kredit? Padahal sebentar lagi kan sudah lunas. Dari pihak KUD menjelaskan bahwa saya harus menutup kredit yang kemarin terlebih dahulu, setelah itu minta surat pelunasan dari BRI, baru bisa kembali mengajukan kredit. Sebenarnya kan sama saja. Kalau seperti ini akhirnya menjadi kendala tersendiri buat saya. Saya jadi harus menunda keinginan untuk membeli sapi karena tidak ada modal.

Y: selain hal-hal yang berkaitan dengan usaha ternak anda, apa yang kadang membuat anda stres? Mungkin pernah sakit sampai mengganggu pekerjaan? Atau mungkin masalah keluarga?

I: kalau sakit pernah, tapi ketika saya sakit, pekerjaan saya digantikan oleh istri, jadi bisa tetap setor susu. Masalah keluarga juga tidak ada. Kadang yang bikin stres itu kalau musim kemarau. Rumput susah, air susah, kalo sudah gini produksi susunya pasti turun. Jadi stresnya itu tidak terjadi tiap hari, cuma kadang-kadang munculnya. Seperti kalau pas pakan ternak dari KUD tidak sesuai standar, akhirnya ikutan jelek kualitas susunya, dari situ peternak stres juga.

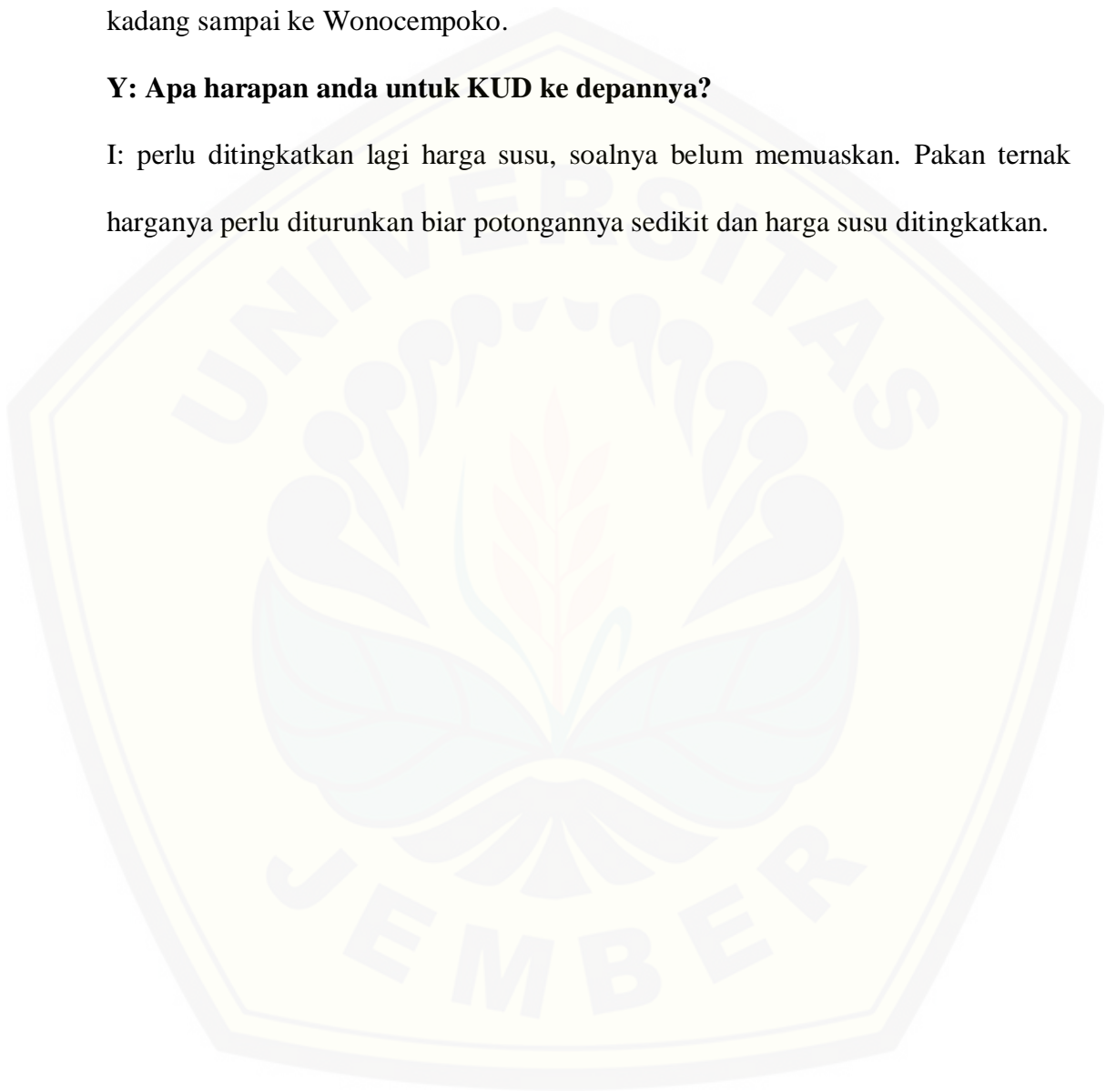
Y: Bagaimana cara anda untuk mendapatkan rumput kalau sudah musim kemarau? Apakah dengan membeli dari daerah lain?

N: Ya saya cari sedapatnya. Kalau kemarau panjang, kita selalu kesusahan untuk

mencari hijauan. Apalagi rumput kan makanan utama sapi, jadi saat rumput tidak ada, kita jadi bingung. Kita khawatir sapi nanti sakit karena kurang makan. Ya daripada beli, mengeluarkan biaya lagi, akhirnya memilih cari sampai ke hutan, kadang sampai ke Wonocempoko.

Y: Apa harapan anda untuk KUD ke depannya?

I: perlu ditingkatkan lagi harga susu, soalnya belum memuaskan. Pakan ternak harganya perlu diturunkan biar potongannya sedikit dan harga susu ditingkatkan.



Nama informan : Bu Wagiri
Jabatan : Peternak Skala Kecil
Tempat wawancara : Rumah Wagiri
Tanggal wawancara : 7 April 2018
Topik wawancara : Perkembangan usaha peternakan sapi perah dan faktor-faktor penyebab stres kerja

Y: kapan anda mulai beternak sapi?

I: mulai tahun 2010, sepulang dari kerja di Malaysia

Y: berapa jumlah sapi terbanyak yang pernah anda pelihara?

I: dulu pernah sampai memelihara 5 sapi. Tapi karena saya sakit akhirnya dijual 3 ekor dijual untuk berobat

Y: dalam sehari berapa liter susu sapi yang anda setorkan ke KUD? dan berapa harga susu sapi anda sekarang?

I: 5000 lebih. Sekitar 5.700. Alhamdulillah sekarang sapinya sedang hamil 9 bulan tapi ketika diperas susunya tidak pecah. Kalo sapi yang sebelumnya sering gampang pecah susunya.

Y: Dalam satu periode berapa uang susu yang anda terima?

I: setiap periode cuma dapat Rp 600.000 karena saya masih punya utang simpan pinjam di KUD

Y: uang dari simpan pinjem anda gunakan untuk apa saja?

I: untuk selamatan bapak saya tidak ada umur, terus untuk bayar utang kandang

Y: apakah tidak ada keinginan uang simpan pinjam tadi digunakan untuk membeli sapi?

I: waduh. Yang mencari rumput tidak ada. Iya kalau dulu saya mampu membantu

cari rumput. Sekarang yang ngerumput ya cuma suami saya

Y: menurut anda bagaimana pelayanan KUD sekarang?

I: sudah cukup memuaskan menurut saya

Y: anda tentu membeli pakan konsentrat seperti Yellow dari KUD, apakah pakan tersebut sudah memuaskan? Apakah sapi anda tidak pernah diare karena Yellow?

I: Iya pernah Yellow ini bikin sapi saya diare sampai membuat susunya hanya keluar sedikit. Langsung segera saya laporkan ke Pak Windu (dokter hewan KUD Tani Makmur) agar bisa cepat ditangani. Saya awalnya tidak tau kenapa kok tiba-tiba sapinya diare, padahal pakannya ya tidak saya rubah, sama seperti biasanya. Baru setelah diperiksa Pak Windu akhirnya ngerti kalau penyebabnya dari Yellow.

Y: Pernahkah waktu musim kemarau, sapi anda kekurangan pakan hijauan? Terus bagaimana caranya agar kebutuhan rumput ini terpenuhi? Apakah dengan membeli rumput?

I: Sekarang yang mencari rumput hanya suami saya. Kadang kalau musim kering seperti kemarin rumput jadi susah didapatkan, jadi suami saya harus mencari sampai ke Wonocempoko. Kalau sudah musim kering, apa saja yang didapat, diberikan ke sapi. Pisang-pisang ya diberikan. Saya kan sudah 5 tahun gak bekerja karena sakit stroke ini. Kita tidak membeli rumput karena memang masih ada keperluan lain, termasuk untuk pengobatan saya.

Y: sekarang anda masih sakit, apakah sakit yang anda alami menjadi kendala dalam beternak sapi?

I: ya tentu kerepotan, mas. Soalnya saya kalau memeras susu itu cuma pakai tangan kiri, tangan kanan saya masih tidak kuat. Saya sekarang kerjanya hanya sebatas memberi makan sapi, menyapu, tapi untuk mencari rumput sudah tidak bisa membantu. Sehingga sejak sakit, kerja saya jadi terganggu. Saya kan sebenarnya ingin bantu-bantu, tapi karena keadaan seperti ini ya gimana lagi. Kadang waktu memeras susu sapi, tiba-tiba kumat, leher belakang saya tiba-tiba kayak ditusuk-tusuk rasanya. Kalau sudah seperti ini langsung istirahat, tidak berani meneruskan.

Y: apakah anda ikut dengan kelompok ternak?

I: enggak

Y: kenapa, bu?

I: tidak tahu ya bapak

Y: apakah memang diperbolehkan kalau anda tidak ikut kelompok, soalnya sepengetahuan saya wajib ikut kelompok ternak?

I: kelompok ternak yang gimana mas maksudnya?

Y: apakah tidak pernah ada petugas KUD yang mendata sapi anda?

I: oh pernah kalau itu ada. Paing biasanya kesini. Sapi didata terus difoto-foto juga.

Y: Kalau ada informasi terbaru yang berkaitan sama KUD, bagaimana anda memperolehnya?

I: suami saya diberitahu petugas di pako waktu setor susu

Y: Pernahkah orang-orang dari KUD atau kelompok mengadakan pelatihan atau penyuluhan?

I: ya setuju saya hanya mendata dan memfoto-foto sapi itu tadi. Tidak pernah memberi saran-saran yang berkaitan soal sapi.

Y: terus bagaimana untuk pelayanan lain seperti keswan dan IB?

I: sudah bagus kalau keswan dan IB. Pernah sapi saya sakit sampai sekitar 10 hari, ya dokternya ini mengobati terus sampai sapinya sehat.

Y: apakah ada rencana untuk membesarkan usaha sapi anda?

I: tidak ada yang mencari rumput mas, jadi cukup 2 saja. Asal selamat. Selama ini hanya memperbaiki kandang agar sapinya lebih nyaman

Y: apa punya pekerjaan lain selain ternak sapi?

I: tidak ada, hanya mengandalkan sapi ini untuk perekonomian. Karena ya kekurangan tenaga tadi. Jadi cukup tidak cukup ya dari sapi ini.

Y: apakah KUD pernah memberi bantuan ke anda?

I: gak pernah. Hanya Rp 25.000 setiap tahun sama diberi nasi kotak di KUD

Y: apakah yang anda maksud konsumsi dari Rapat Anggota Tahunan?

I: iya itu. Kalau seputar peternakan tidak pernah dapat bantuan

Y: apa harapan anda untuk KUD?

I: uang susu perlu dinaikkan. Cukup itu saja.

Nama informan : Pak Roheman
Jabatan : Peternak Skala Kecil
Tempat wawancara : Rumah Pak Roheman
Tanggal wawancara : 23 Juni 2018
Topik wawancara : Perkembangan usaha peternakan sapi perah dan faktor-faktor penyebab stres kerja

Y: Sudah berapa tahun anda menjadi peternak sapi?

I: Sudah sekitar 10 tahun. Sekitar 2008 atau 2009 mulai ternak sapi

Y: berapa jumlah sapi anda sekarang?

I: punya 3 ekor sekarang.

Y: Apa tidak pernah punya sapi lebih dari 3 ekor?

I: Pernah, mas. Pernah punya 5-6 ekor.

Y: Kenapa sekarang tinggal 3 ekor sekarang? Apakah dijual?

I: Iya, mas. Seringnya dijual kalau sedang butuh sesuatu. Pernah juga disembelih untuk *selamatan*. Pernah juga disembelih karena sakit dan divonis tidak bisa sembuh sama dokter hewannya. Daripada rugi banyak, akhirnya saya sembelih saja.

Y: apakah anda memiliki pekerjaan sampingan?

I: tidak punya, cuma ternak sapi ini.

Y: berapa sapi anda yang sedang produksi? berapa jumlah susunya dalam sehari?

I: Dua ekor yang produksi, satunya jantan. Satu mulai kering dan satu baru melahirkan jadi produksi susunya sedang meningkat. Sehari bisa setor antara 35-38 liter.

Y: anda bilang bahwa sapi anda baru melahirkan? Kemana anak sapinya sekarang?

I: Saya jual mas. Kemarin ada tetangga yang ingin mulai usaha sapi dan akhirnya menawar *pedhet* saya. Saya jual 6 juta kemarin.

Y: pernahkah sapi anda produksinya menurun? Apa yang menyebabkan menurunnya produksi sapi anda?

I: tentu pernah. Seperti sekarang sapi saya yang satu sedang kering dan yang satu baru melahirkan. Jadi kalau sudah mau birahi, produksi susu sapi akan menurun, dan kalau baru melahirkan produksi susunya meningkat. Terus pakan juga berpengaruh. Hijauan dan *yellow* sama-sama berpengaruh.

Y: Berapa harga dari susu sapi anda sekarang? Dan dalam satu periode berapa uang susu yang anda terima?

I: sekarang harganya Rp 5.300,-. Setiap bayaran seringnya dapat sekitar Rp 600.000,-

Y: Pernah lebih dari Rp 600.000,-?

I: Pernah tapi jarang. Tergantung kita ambil pakan konsentrat seperti *yellow* berapa. Kan bayaran kita itu masih dipotong mas. Seumpama total dari bayaran susu Rp 900.000,- itu nanti dipotong biaya-biaya seperti biaya pakan yang kita ambil dari KUD, cicilan simpan pinjam, kadang juga kalau seumpama kita butuh beras ya kita ambilnya gratis tapi membayarnya dengan memotong bayaran susu tadi.

Y: apakah upah yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari?

I: Kalau sekarang cukup mas. Karena anak saya udah lulus sekolah jadi tidak ada biaya sekolah. Sekarang uangnya ya untuk makan, untuk renovasi kandang, dan kebutuhan lain. Jadi untuk sekarang untuk kebutuhan sehari-hari masih cukup.

Y: Anda menyebutkan bahwa pakan ternak merupakan salah satu penyebab naik-turunnya produksi susu, apakah pernah pakan ternak ini membuat produksi sapi anda menurun?

I: Pernah. Biasanya kalau musim kering, sapi saya kekurangan makan hijauan. Kalau konsentrat yang saya ambil dari KUD sekarang kualitas sedang tidak ada masalah, tapi beberapa waktu lalu sempat jelek kualitasnya sampai membuat produksi susu sapi saya turun 4-5 liter. Hanya beberapa hari turunnya, setelah itu normal lagi setelah saya beli konsentrat yang kualitasnya di atas konsentrat sebelumnya. Kan konsentrat yang saya beli pertama harganya Rp 125.000,- per *sak*, yang konsentrat beli setelah produksi susu sapi menurun harganya Rp 150.000,-.

Y: Berarti anda bisa dikatakan rugi karena harus membeli pakan konsentrat dua kali?

I: iya bisa dikatakan begitu. Tapi biar tidak terlalu rugi akhirnya kedua pakan tadi saya campur saja setiap kali diberikan ke sapi. 60% yang harga 125, 40% yang harga 150.

Y: Apakah anda kecewa dengan kualitas pakan yang diproduksi KUD?

I: kecewa, kalau saya tahu kalau pakan yang harga Rp 125.000,- membuat sapi saya turun produksinya kan mending saya beli yang harga Rp 150.000,-.

Y: Apakah anda protes ke KUD waktu kualitas pakan jelek?

I: kalau ke KUD *sih* tidak, tapi ke kelompok. Tanya kenapa pakan kok bisa sampai membuat susu sapi saya turun.

Y: Apakah sebelumnya tidak ada pengumuman dari KUD kalau kualitas konsentrat sedang turun?

I: yang memberi tahu kalau konsentrat sedang jelek ya kelompok waktu kita setor susu di *packo*, mas. Tapi mereka bilangnya pakan hanya konsentrat sedang jelek *gitu*, tapi tidak bilang kalau efeknya jadi seperti ini, mas. Soalnya beberapa kali kelompok bilang kalau kualitas *yellow* sedang turun, tapi sapi saya tidak kenapa-kenapa. Mungkin karena pakan ini kualitasnya buruk sekali sampai sapi terkena dampaknya.

Y: Apakah sapi anda sampai mengalami penyakit-penyakit seperti diare karena buruknya kualitas pakan?

I: Kalau sapi saya untungnya tidak sampai diare. Tapi punya peternak lain katanya sampai diare.

Y: Sementara kalau kekurangan pakan hijauan, apa yang anda lakukan?

I: kalau kekurangan pakan hijauan saya lebih memilih beli rumput ke KUD atau peternak-peternak yang mendatangkan rumput dari daerah lain.

Y: Adakah keluhan lain yang anda alami seputar usaha sapi perah yang anda jalankan? Khususnya yang berhubungan dengan KUD seperti sulitnya mendapatkan kredit, atau keswan yang kurang tanggap?

I: tidak ada, mas. Dokter hewannya sudah bekerja dengan baik, setiap kali saya hubungi selalu didatangi. Kalau simpan pinjam untuk saya sendiri merasa tidak pernah dipersulit sama KUD. Selalu diberi selama 2 kali saya mengajukan simpan

pinjam.

Y: Anda tentu ikut kelompok ternak. Bagaimana pendapat anda mengenai kinerja dari kelompok?

I: Kinerjanya sudah bagus menurut saya. Setiap saya ada keluhan tentang sapi selalu ditampung.

Y: Apakah kelompok pernah mengadakan pertemuan dengan peternak?

I: Ketemuanya seringnya waktu setor susu itu, mas. Mereka *kan* juga bertugas mencatat-mencatat setoran susu. Kadang juga ke kandang-kandang untuk memfoto sama mendata sapi.

Y: Apakah kelompok tidak pernah mengadakan pelatihan seputar usaha sapi?

I: kalau pelatihan seingat saya tidak pernah. Pernah dulu tapi sepertinya yang mengadakan orang dinas. Acaranya di gedung KUD itu.

Y: Apa yang dibahas waktu pelatihan tersebut?

I: Seputar cara produksi sapi ini terus meningkat, cara menjaga kebersihan sapi, ya seperti itu kurang lebih mas.

Y: Adakah keinginan anda untuk mengembangkan usaha anda? Dengan cara menambah sapi mungkin?

I: Keinginan tentu ada, mas. Tapi untuk saat ini cukup tiga sapi saja, karena saya juga terkendala kandang. Kandang disini kan kecil hitungannya, kasian juga kalau sapinya *sempit-sempitan*. Jadi sekarang saya masih menabung untuk membeli tanah agar bisa membangun kandang yang lebih besar.

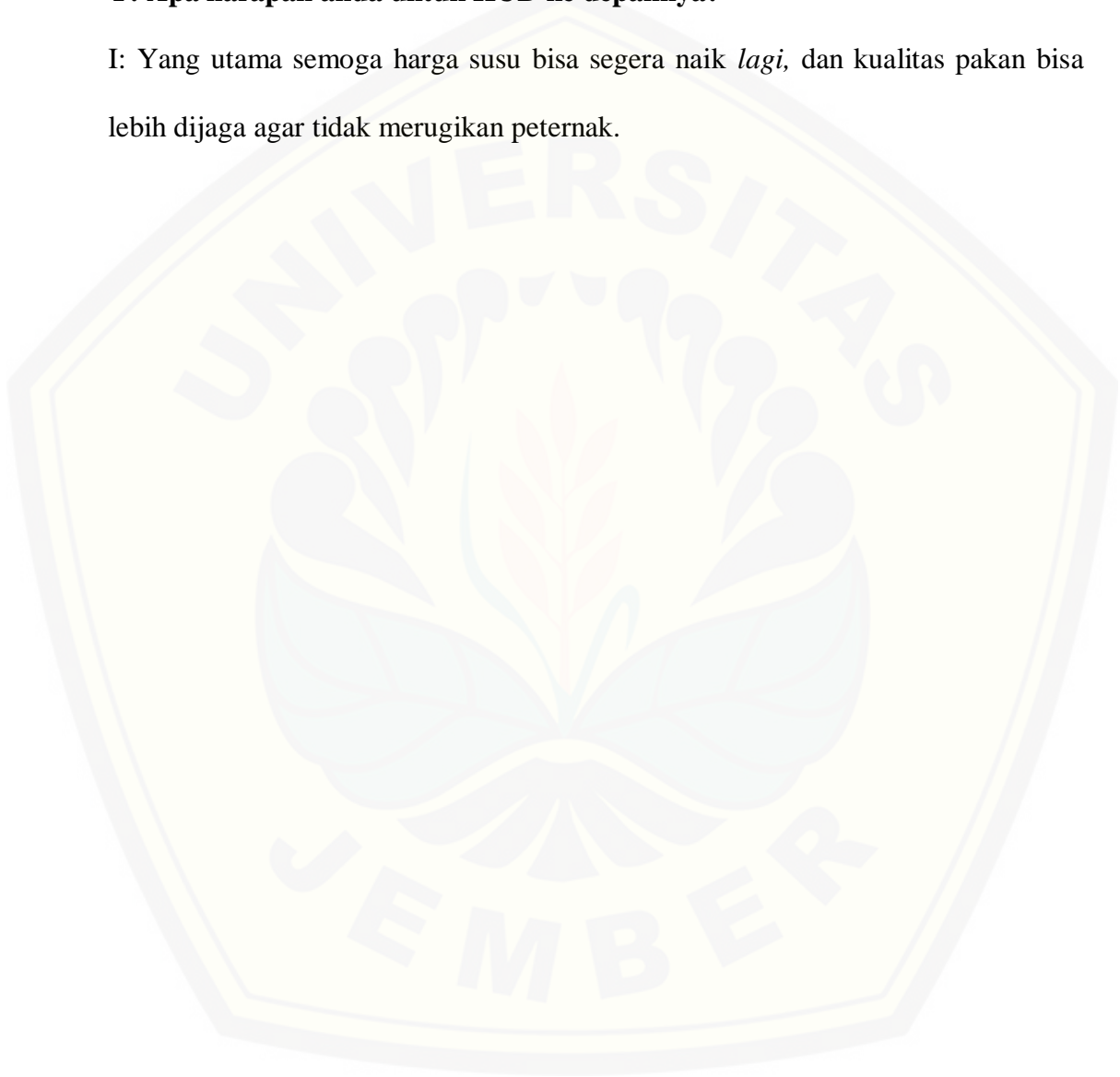
Y: Bagaimana pendapat anda mengenai harga susu yang sekarang? Apakah

sudah memuaskan atau perlu ditingkatkan?

I: Inginnya tentu ditingkatkan, mas. Karena bensin, beras, semakin lama semakin mahal, jadi ya semoga harga susu bisa ikut naik.

Y: Apa harapan anda untuk KUD ke depannya?

I: Yang utama semoga harga susu bisa segera naik *lagi*, dan kualitas pakan bisa lebih dijaga agar tidak merugikan peternak.



Nama informan : Hj. Tijah
Jabatan : Peternak Skala Kecil
Tempat wawancara : Rumah Hj. Tijah
Tanggal wawancara : 23 Juni 2018
Topik wawancara : Perkembangan usaha peternakan sapi perah dan faktor-faktor penyebab stres kerja

Y: Kapan anda mulai menjadi peternak sapi?

I: Sejak 2003.

Y: Berapa jumlah sapi anda sekarang?

I: Punya 2 ekor sekarang.

Y: Berapa jumlah sapi terbanyak yang pernah anda pelihara?

I: 6 ekor pernah saya pelihara sebelum saya naik haji.

Y: Apakah sapi-sapi tersebut anda jual untuk biaya berangkat haji?

I: Iya saya jual untuk membayar haji.

Y: Kapan anda berangkat haji?

I: 2016.

Y: Apakah sejak 2016 sampai sekarang sapi anda tetap 2 ekor?

I: Seringnya dua ekor, setiap beranak, *pedhetnya* saya rawat sampai agak besar lalu saya jual untuk memenuhi kebutuhan dan membayar utang juga.

Y: berapa sapi anda yang sedang produksi? berapa jumlah susunya dalam sehari?

I: Dua-duanya sekarang sedang produksi. Kalau kemarin, pagi dan sore total setor 29 liter. Kalau tadi pagi saya setor 17 liter.

Y: Berapa harga dari susu sapi anda sekarang dan per periode berapa upah

yang anda terima?

I: sekarang harga susu sapiunya sekitar Rp 5.200,-. Terakhir bayaran kemarin saya dapat Rp 600.000,-

Y: apakah upah yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari?

I: Kalau untuk kebutuhan sehari-hari cukup meskipun *dicukup-cukupno*. Tapi untuk bayar hutang tidak cukup. Makanya saya kemarin menjual *pedhet* biar tidak hutang *lagi*.

Y: Apa saja pelayanan KUD yang anda ambil?

I: Yang selalu saya ambil konsentrat *yellow*. Pernah juga ambil karpet, terus tempat minum sapi yang otomatis itu (*water adlib*), memanggil dokter hewan kalau sapi saya sakit, IB, pokoknya yang seputar sapi ini saja, mas.

Y: Apa anda tidak pernah melakukan simpan pinjam atau kredit di KUD?

I: Tidak. Saya kalau hutang ke saudara. Soalnya kalau mencicil lebih gampang, lebih longgar. Kalau di KUD *ruwet*, mas. Belum *lagi* kalau nanti setiap mencicil kalau pinjam di KUD *kan* malah memotong uang bayaran susu.

Y: Pernahkah pakan ternak yang anda ambil dari KUD memiliki kualitas yang kurang memuaskan?

I: Pernah. Sampai membuat sapi saya diare. Untungnya waktu saya menghubungi petugas keswan, dokter hewannya tanggap dan langsung ditangani, jadi tidak sampai parah.

Y: Apa pada saat itu produksi susu sapi anda ikut menurun?

I: Iya, mas. Soalnya *kan* kesehatan sapiunya sedang menurun, jadi produksi susu

ikut turun.

Y: Apakah anda tidak komplain mengenai pakan ternak yang buruk ini ke KUD?

I: Saya protesnya ke petugas di packo, mas. Kebetulan petugasnya masih saudara jauh dengan saya, jadi saya *sambat* ke dia soal *Yellow* yang jelek tadi.

Y: Bagaimana tanggapan petugas di packo waktu ada protes?

I: Hanya bilang, “iya nanti saya sampaikan ke pengurus.”

Y: Apakah memang ada respon yang baik dari KUD mengenai protes yang anda utarakan?

I: Ada, tapi *ya* tidak langsung. Waktu penge-*drop*-an susu di bulan selanjutnya baru bagus *lagi* kualitas *Yellow*-nya.

Y: Anda tentu ikut kelompok ternak. Bagaimana pendapat anda mengenai kinerja dari kelompok?

I: Saya memang ikut kelompok ternak. Tapi cuma terdaftar saja, tidak pernah ikut kegiatannya. Suami saya juga tidak pernah ikut kegiatannya. Jadi kalau saya ditanya bagaimana kinerja kelompok, saya tidak bisa menjawab, takut salah, soalnya saya juga tidak aktif di kelompok. Tapi sejauh ini, saya tidak pernah mendengar ada berita tentang masalah-masalah yang ditimbulkan oleh kelompok yang saya ikuti.

Y: Anda ikut di kelompok mana? Dan siapa ketuanya?

I: Saya ikut kelompok Kayuenak 1, ketuanya Cak Ndar.

Y: Apakah anda memiliki hubungan buruk dengan pengurus kelompok?

I: Tidak ada konflik. Kalau ketemu tetap saling menyapa, saling mengobrol. Jadi,

baik-baik saja.

Y: Apakah anda pernah diajak untuk lebih aktif di kelompok atau mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilakukan kelompok?

I: Tidak pernah. Saya ketemunya dengan mereka cuma waktu setor susu sama kadang tiap 2 minggu sekali pengurus kelompok ke kandang saya untuk mendata sapi. Jadi kalau ada hal-hal yang kurang memuaskan saya bilangnya waktu setor susu sama waktu mereka ke kandang saya.

Y: Apakah kelompok atau KUD pernah mengadakan pertemuan seperti pelatihan atau rapat seputar usaha bisnis sapi?

I: Kalau rapat *ya* hanya RAT itu yang saya selalu ikut. Kalau pelatihan atau rapat saya tidak pernah ikut.

Y: Adakah keinginan anda untuk mengembangkan usaha anda? Dengan cara menambah sapi mungkin?

I: Ingin tentunya, mas. Tapi kembali *lagi*, masih terkendala biaya.

Y: Apa harapan anda untuk KUD ke depannya?

I: Semoga harga susu bisa segera naik *lagi*, dan kualitas pakan bisa lebih dijaga dan harga *Yellow* diturunkan agar uang bayaran susu saya tidak banyak dipotong.

Nama informan : Pak Ngadi
Jabatan : Peternak Skala Sedang
Tempat wawancara : Rumah Pak Ngadi
Tanggal wawancara : 1 April 2018
Topik wawancara : Perkembangan usaha peternakan sapi perah dan faktor-faktor penyebab stres kerja

Y: Kapan anda pertama kali menjadi peternak sapi?

I: sekitar tahun 2000

Y: Berapa jumlah sapi yang anda sekarang?

I: 7 ekor

Y: Berapa jumlah sapi terbanyak yang pernah anda pelihara?

I: ya sekarang ini, 7 ekor

Y: kenapa milih jadi peternak? Pernah mencoba pekerjaan lain?

I: dari dulu jadi peternak, tapi punya kerja sampingan seperti dagang

Y: lebih enak berdagang apa beternak?

I: beternak mas, karena tiap produksi sehingga ada pemasukan yang lumayan meskipun diambilnya 10 hari sekali

Y: dalam sehari sapi anda bisa menghasilkan berapa liter?

I: tergantung mas, kalau habis beranak pasti naik produksinya. Tapi kalau mau kering, ya pasti turun. sekarang sapi saya ada 2 yang sedang bagus dan 2 yang lagi kering. satu sapi kalau lagi bagus dalam sehari biasanya menghasilkan 15 liter susu, 10 liter di pagi hari, 5 liter di sore hari. Jadi ya kira-kira ini kan yang produksi sekarang cuma bisa 25 liter per hari

Y: Berapa harga susu sapi anda sekarang? Dan berapa uang susu yang anda terima setiap bayaran?

I: 5000 mas. Sekitar 700-800 tapi masih dipotong yellow

Y: ketika produksi anda turun seperti sekarang, apa anda merasa stres atau gelisah?

I: tentu gelisah mas, karena pemasukan sedikit tapi pengeluaran dan kebutuhan semakin banyak

Y: apakah anda sampai sakit karena produksi susu sapi anda turun?

I: tidak pernah mas

Y: adakah target setoran dari KUD?

I: tidak ada

Y: apakah anda memiliki target setoran sendiri dalam sebulan?

I: tidak mas, pasrah saja sama sapinya. Seadanya saja. Tapi tetap ada upaya biar produksi tetap maksimal

Y: apa saja bantuan yang diberikan KUD?

I: Ya pakan ternak, IB, kesehatan, potong kuku, pernah juga simpan pinjam

Y: apakah semua pelayanan itu gratis?

I: ada yang gratis karena disubsidi seperti IB, ada yang bayar seperti pakan ternak

Y: Dalam mengajukan simpan pinjam, apakah ada kesulitan ketika anda meminta kredit?

I: tidak sih mas. Waktu itu seumpama hari ini saya meminta kredit, sekitar 3-4 hari uangnya bisa dicairkan. Saya waktu itu meminjam 5 juta, langsung dicairkan.

Y: apakah anda mengalami kesulitan ketika melunasi kredit tersebut?

I: tidak mas, kan bayarnya pakai uang susu. Jadi setiap bayaran, langsung dipotong hampir setengahnya untuk nyicil utang saya itu.

Y: secara keseluruhan apakah pelayan KUD sudah memuaskan? Atau masih ada yang perlu ditingkatkan?

I: memuaskan sih mas. Tapi susu baiknya ditingkatkan harganya karena kebutuhan juga terus menerus naik. *Masa'* beras naik, bensin naik, tapi harga susu hanya *segitu-segitu* saja dari dulu

Y: Apa KUD pernah mengadakan pelatihan atau penyuluhan?

I: Kalau penyuluhan pernah mas, kalau pelatihan tidak pernah

Y: Bagaimana kinerja kelompok ternak yang anda ikuti?

I: sudah baik. Mereka selalu kesini. Kadang 2 minggu sekali, kadang sebulan sekali. Pokoknya sebulan itu minimal sekali kesini.

Y: apa saja yang dilakukan kelompok waktu kesini?

I: ya nanya-nanya seputar apa yang jadi masalah sama data sapi, selebihnya ya ngobrol *ngalor-ngidul*

Y: Anda bilang tadi bahwa pakan ternak anda mengambil dari KUD. bagaimana kualitas dari yellow tersebut?

I: ya rata-rata bagus mas, tapi ya sesekali jelek. Beberapa kali sapi saya sampai mencret karena yellownya jelek.

Y: Waktu yellow jelek, apakah anda komplain ke KUD?

I: komplainnya sih ke kelompok seringnya mas. Tapi kalau ada pengurus KUD di packo, ya langsung ngomong ke mereka. Tapi ya gitu, kelompok dan KUD cuma

bilang akan diperbaiki gitu aja

Y: Adakah rencana anda untuk mengembangkan atau menambah sapi?

Usaha apa yang sudah anda lakukan?

I: ada mas, saya ingin nambah sapi saja mas untuk sementara ini. Saya melakukan rawatan, jadi saya merawat sapi-sapi orang-orang yang kandangnya sudah tidak cukup. Nanti ada perjanjiannya. Seringnya sih, status sapi masih milik mereka, tapi saya yang ngerawat dan mereka bayar saya pakai pedet. Kalau susunya ya bagi hasil.

Y: apakah anda pernah pinjam uang ke bank? Kan ada program KUR (kredit usaha rakyat) dari pemerintah

I: tidak berani mas kalo itu, nanti repot di belakang

Y: adakah masalah-masalah di luar pekerjaan yang bikin anda stres? Seperti masalah keluarga mungkin

I: kalo sekarang tidak ada mas, cuma dulu anak saya nakal sekali waktu dia masih SMP. Akhirnya saya jadi stres memikirkan kenakalannya. Mau mencari rumput ini kepikiran anak, mau apa-apa juga kepikiran anak. Takutnya dia di sekolah melakukan hal yang aneh-aneh. Kalau anak berulah yang malu jadinya saya sendiri. Saya kan capek mas, seharian sudah cari rumput, meres, masih ditambah anak nakal, pikiran jadi tidak karu-karuan. Sering saya marahi dia waktu SMP karena nakalnya gak ketulungan.

Y: memang nakalnya seperti apa?

I: ya gitu mas, nakalnya anak-anak sekolah

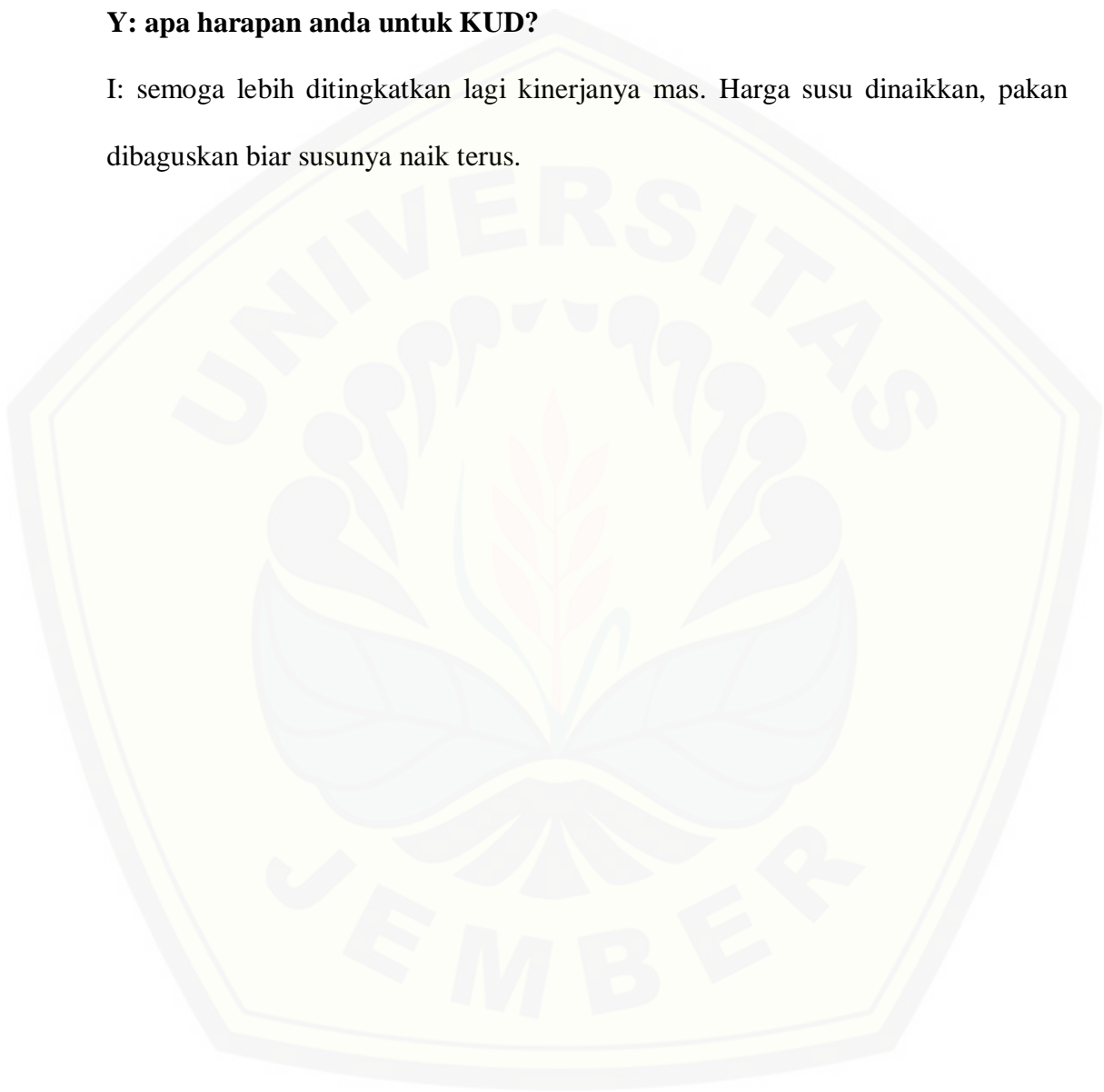
Y: terus bagaimana cara bapak agar anaknya tidak nakal lagi sekarang?

I: awalnya saya marahi terus. Tapi lama-lama capek saya mau mengingatkan.

Akhirnya saya biarkan sampai dia nya sadar-sadar sendiri

Y: apa harapan anda untuk KUD?

I: semoga lebih ditingkatkan lagi kinerjanya mas. Harga susu dinaikkan, pakan dibaguskan biar susunya naik terus.



Nama informan : Pak Ida Usman
Jabatan : Pengurus Kelompok Kayuenak 1
Tempat wawancara : Rumah Pak Ida Usman
Topik wawancara : Hal-hal umum seputar kelompok ternak dan meminta tanggapan mengenai keluhan peternak

Y: sudah berapa lama anda menjadi pengurus kelompok?

I: saya menjadi pengurus kelompok khususnya sekretaris ini sudah 9 tahun

Y: apa saja tugas dari sekretaris kelompok?

I: ya cuma mencatat titipan anggota seperti uang anggota yang ada di KUD, lalu data sapi

Y: bagaimana alur pemilihan pengurus kelompok? Apa mengajukan diri atau dicalonkan?

I: bisa dua-duanya, untuk pemilihannya sendiri langsung dipilih oleh anggota dari kelompok wilayah tersebut. Jadi kayak pemilu.

Y: status kelompok adalah resmi di bawah naungan KUD. Adakah kontrak kerja yang disepakati antara KUD dengan kelompok yang memuat hak, kewajiban, atau tugas dari kelompok?

I: ada tentunya dan tertulis. Tugas utama kita menyampaikan aspirasi pengurus ke anggota. Anggap saja kelompok ini jembatan. Jika pengurus langsung terjun ke anggota kan tidak mungkin karena jumlah anggota sendiri terlalu banyak, akhirnya kelompok yang menyampaikan. Apa yang menjadi keluhan anggota juga kita sampaikan ke pengurus.

Y: apakah anda mendapatkan honor?

I: iya dapat, Rp 250.000,- per bulan

Y: apa sudah cukup dengan honor segitu?

I: kalau ngomong cukup apa tidak, gimana ya, mau ngomong kurang ya memang kurang. Cuma kan KUD milik kita bersama, jadi kita sama-sama membutuhkan. Jadi tidak bisa banyak menuntut lah.

J: bagaimana perkembangan dari usaha sapi perah wilayah kerja kelompok anda? Apakah para peternak sudah bekerja sesuai dengan ketentuan atau SOP yang ditetapkan KUD?

I: Alhamdulillah, sekarang telah banyak peternak yang sudah sadar akan kebersihan kandang, cara merawat sapi yang benar, cara penanganan sapi sakit yang benar. Semua memang butuh proses, tapi berkat kerjasama dari pihak-pihak terkait yang dilakukan secara terus menerus, akhirnya peternak ini meskipun masih belum menyeluruh, tapi sudah banyak yang mau mengikuti apa yang kita dianjurkan pada mereka agar produksi susunya tetap bagus.

Y: apakah kelompok anda memiliki program-program tertentu? Seperti contohnya, bulan ini setoran susu di wilayah saya harus mencapai sekian, dan sebagainya

I: tidak ada. Karena yang membuat program-program seperti itu ya dari pusat (KUD). kita hanya mengikuti pusat. Akan tetapi jika terjadi suatu permasalahan contohnya pada saat masalah pakan kemarin, kita dari kelompok ikut memberi usulan atau saran ke pengurus guna mengatasi masalah tersebut. Jujur saja kita kewalahan. Pengurus kelompok hanya bertiga namun karena produksi susu

semakin banyak akhirnya kita ikut kewalahan. Di kelompok saya saja ada sekitar 63 peternak dengan kalau di total ada lebih dari 100 ekor sapi.

Y: apa saja kegiatan yang sering dilakukan oleh pengurus kelompok?

I: utamanya penyuluhan mengenai informasi seperti yang saya jelaskan di awal tadi. Lalu setiap bulan kami rutin mendatangi semua kandang peternak untuk mendata sapi sekaligus mendengar keluhan mereka

Y: apa keluhan yang sering anda dengar dari peternak?

I: Setiap saya ke kandang-kandang untuk mendata sapi, selalu saya tanya ke mereka, apa keluhannya, dan jawabannya tidak jauh-jauh dari minta pakan menjadi lebih bagus dan harga susu naik, itu saja. Mungkin karena kondisi sekarang sudah lebih kondusif daripada beberapa tahun yang lalu. Susu sudah mulai naik. Sehingga protes-protes mengenai harga susu tidak sebanyak waktu susu masih Rp 3.000,-.

Y: dari wawancara dengan peternak, saya mendapatkan informasi bahwa kelompok sudah tidak seaktif dulu dalam mengadakan penyuluhan atau pelatihan. Apakah benar seperti itu? Kalau iya, apa penyebabnya?

I: Dulunya memang setiap bulan ada penyuluhan, pelatihan. Untuk sekarang, karena kondisi KUD sudah membaik, ya kita tidak tau apa yang harus diusulkan lagi, kan KUD sudah membaik. Jadi ya akhirnya kita cuma sekedar menjadi “jembatan” tadi itu dan sementara untuk pertemuan-pertemuan kita jarang lakukan karena memang tidak ada hal yang mendesak sehingga harus mengadakan pertemuan berkali-kali dengan peternak. Beda lagi kalau di awal 2011. Pada waktu itu banyak sekali konflik di internal KUD sehingga mendorong kelompok

untuk sering melakukan pertemuan atau diskusi dengan para peternak. Pada saat itu memang anggota kelompok sangat gampang diajak bekerja sama karena mereka kan juga menginginkan tujuan yang sama, yaitu kenaikan harga susu.

Menjadi pengurus itu harus gini mas, tidak boleh selalu memihak pengurus, tidak boleh pula selalu membela peternak. Yang diperbolehkan adalah membela yang benar. Sehingga pengurus kelompok harus benar-benar bijak. Pengurus harus selalu menjadi penengah.

Y: Selain itu saya juga mendengar keinginan peternak untuk diadakan kembali secara rutin pelatihan-pelatihan dengan mendatangkan orang yang paham bidang peternakan sapi, apakah memang pelatihan semacam ini juga sudah jarang dilakukan?

I: Pernah kita mengadakan seperti itu terakhir pada tahun 2014. Memang cukup lama tidak lagi diadakan namun yang perlu diketahui bahwa kegiatan pelatihan dengan mendatangkan orang dinas bukanlah merupakan bagian dari kewajiban kita sebagai pengurus kelompok. Kelompok memiliki dana yang terbatas, sementara mengundang orang-orang seperti itu tentu kita harus menanggung semua biayanya, kalau pun tidak, minimal kita perlu memberi sugu. Jadi, untuk mendatangkan orang-orang dari dinas atau lainnya itu bisa ditanyakan ke pengurus KUD

Y: apa target yang ingin anda capai sebagai kelompok di tahun 2018 ini?

I: saya keinginannya sama seperti anggota, kualitas pakan bisa bagus sehingga harga susu ikut meningkat. Bagaimana caranya agar bisa tercapai? kita dan pengurus bekerja sama untuk meyakinkan peternak. Jika mereka ingin harga susu

tinggi, tentu diperlukan pakan yang berkualitas, dan pakan berkualitas pasti harganya mahal. *Lah saiki njaluk apik tapi rego murah, yo ndek endi onok.* Jadi, bagaimanapun kita ingin peternak juga mau mengerti dengan apa yang sedang kita perjuangkan. Kan sama-sama tidak mau rugi toh.



Nama informan : Pak Puguh Santoso
Jabatan : Ketua KUD Tani Makmur Senduro Lumajang
Tempat wawancara : Kantor KUD Tani Makmur Senduro Lumajang
Topik wawancara : Gambaran perusahaan dan hal-hal yang terkait dengan stres kerja peternak sapi perah di Dusun Kayuenak

Y: dalam laporan RAT terdapat 2 jabatan yang sejajar dengan pengurus yaitu pengawas dan penasehat. Apa yang membedakan keduanya?

I: pengurus dan pengawas diangkat lewat RAT. Penasehat yang memilih internal pengurus. Orang-orang yang kita anggap sebagai tokoh-tokoh KUD itu kita jadikan penasehat. Fungsinya adalah memberikan saran ke pengurus berdasarkan dengan perkembangan dan memang ketika ada permasalahan kadang kita undang (penasehat). Namun saran yang mereka berikan masih dipertimbangkan ulang oleh pengurus. Karena kan kadang ada saran yang bagus untuk kelompok ini, tapi tidak untuk kelompok lain. Jadi kebijakan pengurus itu setidaknya menyentuh pada mayoritas anggota.

Y: sementara untuk pengawas sendiri bagaimana?

I: tupoksi pengawas adalah melakukan penelitian, baik itu pembukuan, fisik, mengevaluasi kinerja karyawan dan pengurus sehingga temuan-temuan tersebut nantinya akan cantumkan pada saran laporan RAT. Namun kita tidak membatasi hanya itu, kadang jika seperti ini, apa yang ditemukan pengawas mereka laporkan ke kita. Memang fungsinya adalah memberikan pengawasan pada semua komponen.

Y: Pak Puguh sudah di KUD sejak kapan? dan menjadi ketua sejak kapan?

I: 1998 dan sudah jadi ketua selama 4 periode dan 2 periode sebagai pengawas

Y: Apa visi dan misi KUD periode sekarang?

I: Visi dan misi KUD sudah jelas yaitu tujuannya untuk mensejahterakan anggota pada khususnya, dan masyarakat pada umumnya. Visi Misi KUD sesuai dengan Anggaran Dasar KUD Tani Makmur. kebijakan pengurus juga tidak boleh

menyimbang dari itu. Setiap tahun kita juga membuat rencana kerja. Jadi apa yang mau kita lakukan di tahun 2018, harus kita undang pada anggota pada tahun 2017.

Y: Rencana kerja sendiri apakah sifatnya berlaku menyeluruh? Apakah setiap unit memiliki rencana kerja yang berbeda-beda?

I: kalau rencana kerja, secara organisasi ada, secara unit beda-beda. Dalam rencana kerja ada 2 hal, yang pertama apa yang akan kita rencanakan, dan yang kedua didampingi dengan rencana anggaran. Contohnya target susu di tahun 2018 adalah 26 ton, yang kita peroleh berapa, anggaran berapa, biaya yang keluar berapa, pendapatan usaha yang kita lakukan harus dapat berapa. Jadi, seperti itu rencana kerja.

Y: Untuk di unit peternakan, apa rencana kerja yang ingin dicapai?

I: kalau di unit peternakan ada beberapa bidang, pakan, susu, sarana produksi, teknis seperti keswan, potong kuku, dan IB. Di rencana kerja 2018 bidang persusuan, kita punya target TS (total solid) 12,2, dan ternyata setelah 4 bulan berjalan sudah mencapai 12,3. Termasuk TPC 90% grade 1, ternyata sekarang sudah 90,2%. Kemudian volume produksi yang kita targetkan di tahun 2018 adalah 24 ton per hari, sementara kini bisa 25 ton. Pada produktivitas peternakan sendiri kita rencanakan 12 liter per ekor, tapi sekarang sudah mencapai 12,35. Kita juga melakukan penyediaan hijauan dengan mendatangkan bibit rumput, bekerja sama dengan Nestle. Dengan harapan jika sapi itu bertambah, peternak tidak kesulitan untuk mendapatkan rumput. Yang tidak kalah pentingnya adalah masalah penyuluhan, baik penyuluhan pada kelompok dan peternak perlu kita tingkatkan supaya mereka punya basic keahlian lebih maju dan modern, seperti dulu mereka memerah dengan tangan namun sekarang sudah mulai berpindah ke mesin perah. Namun tidak berhenti disitu, kita juga beri mereka edukasi bahwa mesin perah juga bisa memberi malapetaka jika kurang steril maka akan berpengaruh pada kandungan bakteri yang semakin tinggi. Di sektor-sektor lain juga kita melakukan yang terkait dengan pelayanan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti biogas yang bekerjasama dengan Nestle, ada juga kita menyediakan water adlib yang bisa menunjang produktivitas sapi, kita juga

bekerjasama dengan Nestle membuat bak sluri dimana kandang-kandang kita buat jedingan kotoran yang nantinya dari situ kita salurkan ke lahan sehingga bisa menjadi pupuk. Tujuan akhirnya dari pemenuhan fasilitas-fasilitas yang memudahkan peternak adalah generasi muda menjadi tertarik berprofesi sebagai peternak sapi perah.

Y: Salah satu pelayanan KUD adalah pengadaan pakan ternak. Apakah pakan ternak tersebut diproduksi sendiri oleh KUD? dan bagaimana rencana kerja dari unit pakan ternak sendiri?

I: dalam pakan kita merencanakan harus bisa membuat pakan yang kompetitif namun berkualitas bagus. Pakan sangat vital, karena jika kita menciptakan pakan kualitasnya tidak bagus dan harganya tidak kompetitif maka akan juga berdampak pada produksi susu. Sehingga jika pakan bagus, produksi ikut bagus, nanti larinya ke kesejahteraan peternak itu sendiri. Pakan ternak kita produksi sendiri. Selain itu, kita juga men-trial bahan baku dengan bekerjasama dengan (Universitas) Brawijaya dan Poltek untuk mengetahui kandungan proteinnya berapa, kadar kandungan lainnya berapa. Selain itu kita juga menyediakan susu pack yang sudah kadaluarsa dari pabrik untuk diberikan ke pedet. Untuk manusia berbahaya tapi untuk pedet tidak masalah. Tujuannya pengadaan susu pack ini agar susu dari induk bisa full disetorkan ke KUD. Kita juga menyediakan konsentrat pedet. Usaha sapi perah bisa berhasil harus dimulai dengan pemeliharaan pedet. Jika nutrisi yang dibutuhkan pedet terpenuhi, maka insyaallah nanti akan menjadi induk-induk yang berkualitas. Jadi Rencana Kerja kita tidak jauh-jauh dari SOP.

Y: Salah satu keluhan peternak yang saya temukan di lapangan adalah kualitas pakan ternak yang naik turun. Apa yang sebenarnya menjadi penyebab masalah ini?

I: Kalau kita jelas pakan ternak itu memproduksi sendiri, dan untuk pengadaan bahan baku kita bekerja sama dengan Nestle, jadi kita mengambil bahan dari mereka. Yang membuat pakan jadi jelek itu ada beberapa bahan utama yang memiliki kadar protein tinggi didatangkan dari luar negeri (Meksiko) seperti DDGS, CGF, Pollard mengalami keterlambatan pengiriman. Keterlambatan ini sering terjadi karena cuaca buruk yang membuat kapal-kapal yang memuat bahan

baku pakan pesanan kita tidak bisa datang tepat waktu di Pelabuhan Gresik. Memang kita kalau masalah bahan baku hanya bergantung pada Nestle dan tidak membeli dari supplier lain karena kita ragu akan kualitasnya. Kita tidak mau mengambil resiko. Sehingga kadang-kadang jika pakan ini kurang cukup tersedia, biasanya bahan baku ini kita “olor”, yang misalkan kita biasanya mencampurkan 25%, kita turunkan menjadi 20%, dengan harapan ke peternak ini (setoran pakan) tidak sampai putus. Tapi tentunya langkah ini kita dampingi dengan sosialisasi kepada anggota. Jadi kita memberi pengertian kepada mereka bahwa kita bukan sengaja (untuk mengurangi komposisi bahan baku pakan) tapi karena memang ada kendala dari supplier-nya. Untuk membuat pakan itu kan ada rumusnya, ketika pakan sudah jadi, kandungan TGN-nya harus sekian, proteinnya harus sekian, kadar lainnya harus sekian, tapi ketika ada bahan baku yang trouble, kita kan tidak bisa mencapai apa yang telah kita tuliskan.

Y: Bagaimana bentuk sosialisasi yang dilakukan KUD ketika masalah-masalah seperti ini muncul?

I: Sebagai contoh, kita membeli bahan DDGS memakai kurs Dollar, dan sedang naik sampai angka Rp 13.700-13.800. Otomatis kita menebus barang menjadi lebih mahal. Akhirnya kita kumpulkan kelompok-kelompok dan memberi penjelasan bahwa sekarang harga baku segini, jadi KUD jual ke peternak segini. Itu semua kita rinci, harga dasarnya sekian, harga timbangnya sekian, paket nge-drop-nya (pengiriman) sekian, dan pengemasan ulang yang dilakukan KUD sekian, jadi kita tunjukkan semua. Namun tetap saja meskipun ada sosialisasi, setiap ada trouble (pakan ternak), peternak pasti komplain

Y: dalam struktur organisasi, peternak dan kelompok masuk dalam anggota, atau pengurus, atau pengawas?

I: peternak dan kelompok masuk dalam anggota

Y: apakah kelompok memiliki program kerja sendiri?

I: Iya jelas. Tentu kelompok memiliki program kerja. Program kerja mereka kelompok ada di dalam Rencana Kerja. Kelompok adalah wakil atau kepanjangan tangan dari pengurus. Tugas dari pengurus kelompok ini cenderung intern, contohnya, kelompok harus bisa mengkonduksifkan lingkungannya, jadi ketika ada

masalah harus langsung lapor ke KUD. Selain itu, kelompok juga harus merawat sarana dan prasarana KUD seperti pos-pos di lingkungannya masing-masing, termasuk di dalamnya mengawasi program sapi gado dimana setiap kelompok kemarin kita beri masing-masing 3 ekor sapi, jadi mereka mengawasi kemana saja sapi itu disalurkan. Selain itu, setiap bulan ketika ada kabar terkini seperti tadi saya jelaskan ada kenaikan harga bahan baku, semua kelompok kita undang dan kita sosialisasi agar nanti diteruskan ke anggota kelompoknya. Di samping itu, ketika ada penyuluhan ke wilayah, kelompok harus hadir dan disitu kelompok selaku moderator.

Y: Apa kelompok ini ditugaskan oleh KUD untuk melakukan pertemuan-pertemuan rutin dengan peternak

I: iya. Sering. Itu merupakan salah satu keberhasilan kita. Fungsi kelompok mengkoordinasi. Biasanya kelompok langsung memberi agenda kepada kita, masalah apa yang dihadapi, contoh susu banyak yang pecah, masalah pakan. Namun memang ada (kelompok) yang jalan, ada yang tidak.

Y: apakah KUD melakukan kontrol atau sidak pada kelompok?

I: kalau ke kelompok tidak. Kita lebih sering sidak peternak atau anggota kelompok. Otomatis kan kalau ke peternak kita bisa langsung komunikasi, mendengar langsung keluhan-keluhan mereka. Kita tanya sudah didatangi kelompok enggak, kelompoknya sudah sosialisasi enggak. Kalau kelompoknya kurang proaktif pasti anggotanya ngomong ke kita. Bentuk pengawasan kita ke kelompok seperti itu.

Y: Ketika kelompok yang kurang proaktif, apa tindakan yang dilakukan pengurus KUD?

I: Jika sudah kebangetan, kita berhentikan. Awalnya kita panggil, kita kasih saran ya seperti tadi kan ada kelompok yang perkembangannya kurang positif makanya saya suruh teman-temannya untuk mendatangi dia, saya suruh mereka cari informasi sebenarnya ada apa, apa permasalahannya, lalu kita evaluasi kelompok tersebut. Karena kan mereka juga kita beri “uang lelah”.

Y: selain itu peternak juga mengeluhkan kenapa sudah jarang diadakan seminar-seminar atau diskusi yang melibatkan orang-orang yang

berkompeten di bidang peternakan sapi perah seperti dari Nestle ataupun juga dinas?

I: Sebenarnya sering juga dilakukan pelatihan. Pembinaan dari Nestle ini dilakukan secara kontinyu atau terus-menerus. Tapi di samping itu, Nestle juga melihat, jika saya datang ke orang-orang ini ada manfaat apa tidak. Jika peternak diberi tahu harus seperti ini, harus itu, ternyata masuk telinga kiri dan keluar telinga kanan, akhirnya kan membuat orang-orang Nestle jadi berpikir ulang untuk melakukan pelatihan rutin disini. Sehingga agar lebih efektif dan efisien, saya langsung turun melakukan sidak ke wilayah-wilayah yang kurang berkembang. Kita ajak mereka kalau istilah sekarang ngopi. Lalu kita dengarkan apa yang menjadi keluhan peternak. Dari situ kita bukan mencari-cari kesalahan, namun lebih ke mencari solusi yang terbaik. Sementara kalau dari pemerintah (dinas) sendiri kurang proaktif. Sebaiknya kan harus melangkah bersama-sama, ketika rakyatnya dibina dan disejahterakan seperti ini, mereka paling tidak juga harus ikut tampil atau berpartisipasi dalam upaya ini.

Y: selain itu, peternak juga mengeluhkan sulitnya mendapatkan pinjaman khususnya untuk sapi kredit. Apakah program sapi kredit ini masih disediakan oleh KUD?

I: Sekarang kredit sapi kita tiadakan terlebih dahulu. Untuk simpan pinjam, kita juga jadi lebih selektif. Kita memang sempat bekerjasama dengan perbankan untuk melaksanakan program kredit sapi. Namun setelah saya evaluasi, kadang-kadang peternak yang kita beri kredit, baik yang dari perbankan ataupun dari dinas yang diserahkan langsung ke kelompok-kelompok, begitu mereka dapat sapi kredit, sapi yang sudah peternak miliki sebelumnya langsung dijual untuk menutupi kredit dan membeli kebutuhan lainnya. Sehingga karena dirasa program ini tidak efektif, akhirnya kita tiadakan saja untuk sementara. Karena jika terus diadakan, yang minta juga makin banyak. Ya namanya kita berkecimpung dengan masyarakat, mereka ketika mintanya gampang, metenteng, tapi waktu membayar susah. Semua anggota memang memiliki hak untuk mendapatkan pelayanan simpan pinjam, tapi kami juga memiliki hak untuk selektif. Kemampuan bayarnya ada apa tidak. Maka dari itulah kita perlu adanya evaluasi. Kalau untuk mereka

yang ingin mengajukan kredit dan kita anggap memang layak diberi kredit, tentu di awal kita kasih informasi tentang pelunasannya harus bagaimana, harus sudah lunas kapan, jika tidak dilunasi apa konsekuensinya. Tapi memang tidak semua mau mengerti dan menerima apa yang kami jelaskan.

Y: Peternak sapi perah yang protes terhadap harga susu bukan hanya dialami KUD Tani Makmur, namun sudah menjadi isu nasional. Apa sebenarnya yang menyebabkan harga susu tak kunjung naik?

I: Jadi dari Nestle atau IPS selama 2 tahun ini tidak ada kenaikan (harga susu), tetapi intern KUD sudah menaikkan. Untuk menyikapi tidak naiknya harga dari IPS, KUD merubah paradigma. Dari paradigma sosial ke paradigma swasta atau bisnis. Namun meskipun paradigmanya berubah, kita tidak menghilangkan asas perkoperasian. Toh, banyaknya hasil yang KUD peroleh, kita kembalikan ke mereka (anggota), yaitu lewat harga susu, perbaikan sarana dan prasarana. Jika koperasi tidak mau merubah paradigma, ya nanti pasti ditinggalkan oleh mereka (anggota). Koperasi yang memiliki pengeluaran yang boros akan membuat orang akan “lari”, maka dari itulah kita melakukan efisiensi yang selain untuk menjaga harga susu tetap naik, juga menjaga kepercayaan anggota pada koperasi. Yang dimaksud efisiensi, 1) pembiayaan yang tidak semestinya keluar, ini tidak boleh keluar, contohnya biaya perawatan truck susu, kita awasi dengan ketat. Contoh lainnya adalah penakaran harus benar, tidak boleh “nakal”. Pada penakaran rawan terjadi kecurangan karena disitu dari kilogram ke liter kan ada selisih 0,01. Jika hal-hal kecil seperti ini perlu diawasi dengan jeli. 2) penjualan-penjualan yang dilakukan, baik itu penjualan susu lokal, maupun penjualan pakan jenis apapun. Semua harus lewat kasir. Peternak mengurus permintaannya ke kasir, bayar di kasir, mereka dapat kitir (slip atau nota), baru mereka ke bagian tersebut untuk mendapatkan barangnya.

Y: Saya membaca di berita bahwa pemerintah mempunyai program asuransi sapi, apakah program tersebut udah sampai kesini?

I: ada dan sudah mulai dijalankan sejak sekitar dua tahun yang lalu. Jadi untuk saat ini pemerintah (JASINDO) mensubsidi 80% dan peternak 20%. Satu ekor sapi bisa diasuransikan Rp 200.000,- per tahun.

Y: Bagaimana respons dari peternak sendiri dengan adanya program ini?

I: peternak sendiri kurang antusias dengan program ini meski kita sudah melakukan sosialisasi padahal ini kan ya demi kebaikan mereka juga, jaga-jaga kalau sapinya tiba-tiba sakit dan mati. Tapi bayar empat puluh ribu setahun saja sudah tidak mau.

Y: sementara untuk asuransi untuk BPJS sendiri, apakah pihak KUD dengan BPJS pernah melakukan sosialisasi tentang pentingnya asuransi?

I: sudah pernah. BPJS ini kan ikut UMKab. Jika gaji di bawah UMKab, maka kena 5%. Yang 4% ditanggung perusahaan, yang 1% ditanggung pribadi. Namun untuk saat ini, BPJS hanya difasilitasi untuk internal karyawan KUD Tani Makmur.

LAMPIRAN 3



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
 Email : penelitian.lp2m@unej.ac.id-pengabdian.lp2m@unej.ac.id

Nomor : 1256/UN25.3.1/LT/2018 27 Maret 2018
 Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. **Pimpinan**
 KUD. Tani Makmur Senduro
 Di
 Lumajang

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 1127/UN25.1.2/LT/2018 tanggal 22 Maret 2018 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Nama : Muhammad Yusril Nugroho
 NIM : 140910202034
 Fakultas : ISIP
 Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
 Alamat : Jl. Karimata Gang Masjid No.51/A Sumbersari-Jember
 Judul Penelitian : "Identifikasi Faktor Faktor Stres Kerja Pada Peternak Sapi Perah KUD Tani Makmur Senduro Lumajang Di Dusun Kayuenak"
 Lokasi Penelitian : KUD Tani Makmur Senduro Dusun Kayuenak Kabupaten Lumajang
 Lama Penelitian : 2 Bulan (2 April-10 Juni 2018)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

Ketua
 Pusat Riset II,

 Dr. Susanto, M.Pd.
 NIP. 196206161988021001

Tembusan Yth
 1. Dekan FISIP Univ Jember;
 2. Mahasiswa ybs;
 3. Arsip.

LAMPIRAN 4

**KOPERASI UNIT DESA "TANI MAKMUR"
(SERBA USAHA)**

BADAN HUKUM : 4399 A / BH / II / 80 Tgl. 13 - 19 -1996
DESA KANDANGTEPUS KECAMATAN SENDURO - LUMAJANG 67361
Phone : (0334) 610022 Fax : (0334) 610527

SURAT KETERANGAN

No : 028/L.7/D/V/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kami Pengurus KUD
Tani Makmur senduro Lumajang, menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Yusril Nugroho
Nim : 140910202034
Jurusan : Administrasi Bisnis
Universitas : Universitas Jember

Bahwa benar – benar telah melakukan penelitian guna
penyusunan tugas akhir/skripsi pada tanggal 01 April 2018 s/d 15
Mei 2018 di KUD Tani Makmur Senduro – Lumajang.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat
dipergunakan sebagai mana mestinya.

Senduro, 17 Mei 2018

Pengurus
KUD Tani Makmur Senduro

**PUGUH SANTOSO**

Ketua

LAMPIRAN 5

DOKUMENTASI HASIL PENELITIAN

1. Peneliti wawancara dengan Bu Wagiri, Peternak Skala Kecil, yang menderita stroke selama 5 tahun



2. Pak Sukarim dengan Sapi Perah Peliharaannya



3. Pak Mukmin, Peternak Skala Besar, memeras susu sapi usai melakukan wawancara dengan peneliti



4. Peneliti bersama Ketua KUD Tani Makmur setelah melakukan wawancara



DOKUMENTASI DARING

1. Website: industri.bisnis.com

93 Koperasi di Kab. Malang Disemprit Kemenkop UKM

Maret 04 / 2016 15:09 WIB

Oleh: Choirul Anam

Share this post:

Bisnis.com, MALANG - Sebanyak 93 koperasi di Kab. Malang, Jawa Timur, disemprit dengan ancaman segera dicabut izinnya oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Kemenkop UKM) karena disinyalir sudah tidak aktif.

Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kab. Malang Sukowiyono membenarkan dirinya mendapatkan Surat Edaran Kemenkop UKM yang isinya a.l menyebut bahwa 93 koperasi di daerah tersebut tidak aktif. "Kami akan segera melakukan verifikasi lapangan menindaklanjuti surat edaran itu," katanya di Malang, Jumat (4/3/2016).

Verifikasi lapangan itu diperlukan untuk mengkonfirmasi benar tidaknya isi dari surat edaran kementerian tersebut. Di lapangan, bisa saja ditemukan fakta bahwa koperasi yang disebut tidak aktif ternyata masih aktif. Verifikasi akan dilakukan bulan ini juga.

Namun sebelum ke lapangan, pihaknya sudah memilah-milah koperasi-koperasi yang ada di daerah tersebut, termasuk 93 koperasi yang disebut non-aktif. Secara sederhana, koperasi disebut tidak aktif jika sudah tidak ada kantornya maupun pengurusnya. Namun ada juga koperasi yang disebut mati suri, yakni koperasi yang masih ada kantor

Ilustrasi - Bisnis.com

Itakuti INFO MUDIK
kanya di Bisnis.com

Semarang
Yogyakarta
Tegal

www.aspirasinews.com

2. Website: aspirasinews.com

160 KUD di Mitra Bakal Dibekukan

By: admin On: February 23, 2018

Penutupan Hapsa dan POR PKB GMM di Kakas, Penatua Vicky

Penutupan Hapsa dan POR PKB GMM di Kakas, Penatua Vicky Lumentut Ajak PKB GMM Bersatu

160 KUD di Mitra Bakal Dibekukan

By: admin On: February 23, 2018

3 Kali WTP Berturut turut, Sumendap: Ini adalah Hasil Kerja Keras Kita Semua

Penatua Vicky Lumentut Lantik James Sumendap Sebagai Ketua HUT PKB GMM 2018

Pt Bupati Mitra Inup Hardiknas Tahun 2018

Besok, DPC PDIP Mitra Buka Pendaftaran Calon Legislatif

293 Guru di Mitra Segera Terima TPG

ASPIRASNews.com, Ratahan – Seratus enam puluh (160) Koperasi Unit Desa (KUD) yang ada di Minahasa Tenggara (Mitra) bakal dibekukan karena sudah tidak aktif selama sekian tahun.

160 KUD tersebut sudah tidak lagi melakukan aktivitas dan melakukan Rapat Anggota Tahunan (RAT) selama tiga tahun berturut.

Kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Mitra Mas Makalou kepada www.aspirasinews.com di ruang kerjanya, Kamis (22/2), mengatakan bahwa KUD yang terdapat di Dinas Koperasi UKM berjumlah 329, sedangkan yang rutin melaksanakan kegiatan dan RAT hanya 169.

"Ini data terakhir KUD yang melaksanakan RAT," ujar Makalou.

TERKINI

On: June 12, 2018
Penatua Vicky Lumentut Jadi Khadim di GMM Immanuel Kakaku Likupang Timur
ASPIRASNews.com, Minut – Sebagai perwujudan panggilan iman selaku Ketua Komisi Pria Kaum Bapa (PKB) Sinode Gereja Masehi Injili di ...

On: June 12, 2018
Walikota Tomohon Buka Kegiatan Kebersamaan Peluas Wilayah Tomohon Satu
ASPIRASNews.com, Tomohon – Bertempat di Gereja Masehi Injili di Minahasa (GMM) Elim Suluan, Sabtu (9/6/18), Walikota Tomohon Jimmy F ...

On: June 12, 2018
Di Menara Alfa Omega, Eman Sambut Rombongan Ikatan Alumni Fakultas Ekonomi Unsrat
ASPIRASNews.com, Tomohon – Ikatan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi (Unsrat) Manado, melakukan kunjungan di beberapa tempat ...

On: June 10, 2018
Penutupan Hapsa dan POR PKB GMM di Kakas, Penatua Vicky Lumentut

www.aspirasinews.com/2018/06/penutupan-hapsa-dan-por-pkb-gmm-di-kakas-penatua-vicky-lumentut-ajak-pkb-gmm-bersatu/1851 yang selama 3