



ANALISIS WACANA DALAM FENOMENA WORKAHOLISM PADA KARYAWAN PT. KUSUMA MULIA TEXTILE

Aisyah Kurniawati,¹ Nurhadi²

Pendidikan Sosiologi Antropologi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,
Universitas Sebelas Maret

Email: niaisyah54@student.uns.ac.id,¹ nurhadi@staff.uns.ac.id²

Abstract

The phenomenon of workaholism has occurred a lot in society, so it is important to carry out an in-depth analysis to examine this phenomenon. The focus of this research is to examine the phenomenon of workaholism using the lens of Foucault's discourse analysis theory with two methodologies used, namely archeology of knowledge and genealogy of power. The aim of this research is to reveal the discourse of workaholism that occurs among PT. Kusuma Mulia Textile workers. This research approach is qualitative research using the case study method. The data comes from documentation, interviews and direct observation using purposive sampling techniques. The results of the analysis, there are values that power wants to build, namely creating a comfortable working atmosphere, establishing flexible working hours at certain position levels, and related work contract agreements. Internalization of values is carried out through company regulations, leadership policies, and instilled habits. This discourse aims to form workers who are loyal, responsible and make maximum contributions to company. The regulation produce knowledge and become truth to workers. So as to produce employees who are disciplined and obedient. This discipline is considered to be the most effective method and mechanism in instilling discourse and exercising domination.

Keywords: Discourse, Foucault, Workaholism

Abstrak

Fenomena workaholism telah banyak terjadi di masyarakat, sehingga penting untuk melakukan analisis mendalam untuk mengkaji fenomena tersebut. Fokus penelitian ini adalah mengkaji fenomena workaholism menggunakan kacamata teori analisis wacana Foucault dengan dua metodologi yang digunakan yaitu arkeologi pengetahuan dan genealogi kekuasaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap wacana workaholism yang terjadi pada karyawan PT. Kusuma Mulia Textile. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus. Data berasal dari dokumentasi, wawancara dan observasi langsung dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pada hasil analisis ditemukan terdapat nilai-nilai yang ingin dibangun kekuasaan yaitu menciptakan suasana kerja yang nyaman, menetapkan jam kerja fleksibel pada level jabatan tertentu, dan perjanjian terkait kontrak kerja. Internalisasi nilai dilakukan melalui peraturan perusahaan, kebijakan pimpinan, dan kebiasaan yang ditanamkan. Wacana ini bertujuan untuk membentuk pekerja yang loyal, bertanggung jawab dan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Peraturan tersebut menghasilkan pengetahuan dan menjadi kebenaran bagi pekerja. Sehingga menghasilkan pegawai yang disiplin dan patuh. Pendisiplinan ini dinilai sebagai metode dan mekanisme paling efektif dalam menanamkan wacana dan menjalankan dominasi.

Kata Kunci: Wacana, Foucault, Workaholism

PENDAHULUAN

Fenomena *workaholism* telah banyak diteliti beberapa dekade terakhir. Menurut Clark & Smith (2020) mendefinisikan *workholism* dengan sikap yang ditunjukkan seorang pekerja yang merasakan pemikiran yang gigih tentang pekerjaan, merasakan emosi negatif saat tidak bekerja, dan menunjukkan kerja secara berlebihan melebihi terhadap apa yang diharapkan. Wacana *workholism* yang berkembang pesat mengakibatkan banyaknya pekerja yang bekerja melebihi waktu yang ditentukan. Seperti yang ditunjukkan dalam penelitian Williams (dalam Wahyu & Sa'id, 2020) yang dilakukan di Amerika Serikat menyatakan bahwa jam kerja pekerja meningkat sebanyak 40 persen atau setara dengan 3 jam lebih lama dari waktu sebelumnya. Kemudian hasil survei dari Forum Ekonomi Dunia (WEF) dan Ipsos menunjukkan, 12.823 pekerja dari 28 negara di dunia teridentifikasi terdapat penambahan jam kerja selama pandemi sebesar 32% (Lidwina, 2021). Sedangkan di Indonesia sendiri menurut data dari BPS angka jumlah pekerja yang bekerja lebih dari 50 jam dari total 39,1 juta jumlah pekerja menunjukkan angka yang fantastis. Pada sektor formal mencapai angka 7,9 juta pekerja pada tahun 2019 dan 9,1 juta pada tahun 2020. Sedangkan pada sektor informal mencapai angka 12,4 juta pada tahun 2019 dan 11,9 juta pada tahun 2020 (BPS, 2020).

Sehingga melihat fenomena tersebut, dibuatlah peraturan mengenai durasi bekerja. Di Indonesia, peraturan tentang lama waktu bekerja diatur dalam pasal 21 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah No. 35/2021 mengatakan bahwa maksimal jam kerja per hari yaitu 7 jam untuk 6 hari kerja dan 8 jam untuk 5 hari kerja per minggu. Dimana aturan tersebut mengacu pada aturan yang ditetapkan oleh ILO (*International Labour Organization*).

Melihat pentingnya pembahasan mengenai fenomena *workaholism* ini, peneliti mencoba mengungkap wacana *workaholism* yang terjadi pada sektor industri khususnya industri tekstil. Hal tersebut dipilih dikarenakan sektor industri memiliki peran penting dalam pertumbuhan perekonomian Indonesia saat ini. Dilansir pada laman resmi Bappenas, saat ini Indonesia mengandalkan sektor industri guna mencapai pertumbuhan ekonomi terlebih setelah turunnya pertumbuhan ekonomi akibat Covid-19. Pada tahun 2021 saja, sektor industri tercatat tumbuh dan pulih sebesar 3,4% yang berperan menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia sebesar 3,7%. Dalam upaya pengungkapan tersebut, peneliti menggunakan teori analisis wacana Foucault.

Dalam memproduksi pemikirannya Foucault berpegang pada premis konstruksionis sosial umum yang mengemukakan bahwa pengetahuan bukan hanya refleksi atas realitas, namun suatu konstruksi dari kewacanaan dalam penentuan benar dan salah (Phillips et al.,

2007). Foucault mengaitkan konsep kekuasaan dengan pengetahuan yang dapat menciptakan suatu wacana (Ritzer & Goodman, 2005). Dalam menganalisis suatu wacana, terdapat dua ide inti metodologi yang Foucault kemukakan yaitu arkeologi pengetahuan dan genealogi kekuasaan. Keduanya saling mendukung substansinya dan saling berdampingan dalam melihat suatu wacana (Wiradnyana, 2018).

Telah banyak penelitian terdahulu yang juga menggunakan analisis wacana Foucault sebagai pisau analisis penelitian. Misalnya penelitian yang membahas mengenai bagaimana wacana Keluarga Berencana yang diterapkan mulai tahun 1970 dibawah rezim Orde Baru (Farauqi, 2022). Kemudian terdapat juga penelitian yang menguak tentang produksi wacana dan wacana yang terpinggirkan pada pemberitaan kasus penjagaan rumah ibadah yang menyoal peran dari organisasi kepemudaan di Indonesia (Raziqy, 2020). Teori analisis wacana Foucault juga dapat digunakan untuk mengungkapkan wacana di tingkat yang lebih kecil contohnya pada institusi sekolah. Dimana sekolah sebagai penyelenggara pendidikan memiliki kuasa akan wacana pendidikan yang ingin dibangun. Contohnya terdapat sekolah yang mengedepankan wacana kewirausahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan jaman (Pangestuti et al., 2021). Selain itu terdapat pula penelitian yang ingin mengungkapkan wacana praktik toleransi di lingkungan sekolah (Astutik, 2019).

Penelitian terdahulu yang telah mengangkat fenomena *workaholism* juga telah banyak dilakukan, seperti contoh yang dilakukan oleh Spagnoli (2020). Penelitian tersebut berupaya mengidentifikasi definisi *workaholism*, yang kemudian ditemukan bahwa seorang yang kecanduan bekerja berhubungan dengan dampak negatif baik pada individu, antarpribadi dan organisasi. Selain itu, terdapat penelitian yang menggambarkan *workaholism* sebagai sebuah pola kecanduan kerja yang berkaitan dengan kepribadian seseorang individu yang cenderung obsesif, kompulsif, berdaya saing tinggi dan berorientasi pada sebuah pencapaian atau prestasi, takut mengalami kegagalan (Russell, 2016). Namun, terdapat perspektif yang berbeda dari penelitian lain yang mengungkapkan bahwa *workaholism* dapat memiliki korelasi yang positif terhadap tingkat produktivitas kerja (Ahmadi & Asl, 2013). Perbedaan konsensus akan definisi *workaholism* tersebut dapat terjadi akibat dari penggunaan berbagai instrumen dan sampel yang tidak representatif yang berkontribusi terhadap perbedaan dan temuan prevalensi yang tidak stabil (Andersen et al., 2023). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa penelitian empiris mengenai *workaholism* menemui perbedaan konsensus akan definisi dan pengukuran konstruk yang seragam. Sehingga dalam upaya mendefinisikan *workaholism* perlu adanya sikap netral karena fenomena tersebut dapat dilihat dari berbagai perspektif

yang berbeda (Iskandar & Rachmawati, 2022).

Sehingga dapat diketahui bahwa *workaholism* merupakan suatu budaya kerja yang telah terbukti mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh budaya kerja juga telah banyak dijelaskan dalam penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan Atijah (2021). Pada penelitian tersebut dibuktikan bahwa budaya kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain juga ditemukan hal demikian bahwa bahwa budaya kerja, kedisiplinan, dan juga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Saputri, 2020).

Fokus pada penelitian ini adalah mengungkapkan wacana *workaholism* yang terjadi pada pekerja PT. Kusuma Mulia Textile. Fenomena tersebut dianalisis dengan menggunakan teori kuasa wacana Michel Foucault. Integrasi penggunaan teori analisis wacana dalam upaya penjabaran fenomena *workaholism* menjadi sangat menarik dikarenakan belum adanya penelitian dengan konsep demikian. Sehingga pada akhirnya penelitian ini mampu memberikan manfaat baik secara teoritis dan juga praktis.

METODE

Pendekatan penelitian yang dipilih dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif, sedangkan metode yang digunakan yaitu studi kasus. Metode tersebut dipilih karena metode tersebut merupakan metode empiris yang menyelidiki fenomena kontemporer secara mendalam (Assyakurrohim et al., 2023). Dalam hal ini menyelidiki fenomena *workaholism* yang terjadi pada karyawan PT. Kusuma Mulia Textile. Sumber bukti yang digunakan dalam studi kasus berasal dari berbagai sumber yang ada yaitu dokumentasi, wawancara, dan observasi langsung. Adapun pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *purposive sampling*. Kriteria informan adalah sebagai berikut: (1) Pekerja aktif di PT. Kusuma Mulia Textile; (2) Merupakan seorang kepala bagian kerja di PT. Kusuma Mulia Textile. Sehingga mendapati hasil total narasumber pada penelitian ini yaitu 7 orang pekerja.

Pengujian kebenaran data atau validasi data, dilakukan dengan teknik triangulasi data. Teknik triangulasi yang dimaksud yaitu triangulasi sumber, dilakukan dengan pengecekan data hasil penelitian dan membandingkannya dengan data yang berasal dari sumber-sumber lainnya (Ahyyar et al., 2020). Sedangkan proses analisis data hasil temuan dari lapangan menggunakan teori wacana dari Michel Foucault untuk membedah bagaimana praktik *workaholism*. Wacana menurut Foucault adalah sebagai bentuk dalam praktik sosial yang memiliki peran penting dalam mengontrol, menormalkan dan

mendisiplinkan seorang individu. Baginya wacana merupakan satu-satunya jalan guna memahami sebuah realitas (Ramah, 2019). Dalam menganalisis suatu wacana, dapat dengan mudah kita pahami sebagai kegiatan mengkaji suatu bahasa secara terpadu dan holistik yang mana terikat dengan konteks atau unsur penggunaan bahasa itu sendiri. Dalam analisis wacana ini ada hal yang ditekankan yaitu penggunaannya dalam kehidupan sosial (Silaswati, 2019). Pada penelitian ini, untuk membedah bagaimana pemaknaan *workaholism*, peneliti mencari kata yang paling sering muncul dari hasil wawancara. Metode tersebut menjadi penting dikarenakan untuk memudahkan peneliti dalam melihat tren kata-kata yang muncul bersamaan di dalam hasil wawancara atau data penelitian. Sehingga dapat ditentukan makna yang paling sering muncul dan dianggap penting yang berkaitan dengan topik penelitian. Kemudian akan dilakukan analisis kritis menggunakan metodologi Foucault yaitu arkeologi pengetahuan dan genealogi kekuasaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Wacana *Workaholism* pada Perusahaan

Perilaku *workaholism* merupakan sikap yang ditunjukkan seseorang yang merasakan pemikiran yang gigih tentang pekerjaannya, merasakan emosi negatif saat tidak bekerja, dan menunjukkan kerja secara berlebihan melebihi terhadap apa yang diharapkan terhadapnya (Clark & Smith, 2020). Perilaku ini dapat muncul karena berbagai faktor pendorong, baik dari diri sendiri maupun dari luar pribadi seseorang. Temuan hasil pada penelitian ini tentang pembahasan dengan tema *workaholism* didominasi oleh wacana seputar kerja/bekerja/pekerjaan, perusahaan, karyawan, dan pimpinan. Wacana bekerja sendiri muncul disertai dengan berbagai konteks yang menyertainya yaitu tentang lingkungan/suasana kerja, jam kerja, pendapatan, ibadah, loyalitas dan tanggungjawab.

Lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam pertimbangan untuk mengambil atau bertahan dalam suatu pekerjaan. Para karyawan mengungkapkan bahwa gaji dan uang memanglah penting namun kenyamanan kerja tetap yang paling utama. Hal tersebut dikarenakan ketika lingkungan pekerjaan telah nyaman dan sesuai dengan apa yang karyawan harapkan, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut bukan hanya terjadi pada karyawan di level pimpinan namun juga di level pelaksana. Selain terkait kinerja, pendapat akan pentingnya lingkungan kerja ini juga dapat dipengaruhi beberapa hal antara lain usia dan juga tingkat jabatan karyawan. Karyawan yang berusia lanjut dan yang telah memiliki jabatan yang tinggi pada perusahaan, cenderung mencari nyaman saat bekerja. Karena mereka akan cenderung mencari keluarga atau teman di tempat kerja.

Terdapat berbagai kriteria lingkungan kerja yang diidamkan oleh karyawan, antara lain lingkungan kerja yang mengusung kekeluargaan, harmonis, profesionalitas, kolaboratif, tersedianya sarana prasarana yang memadai, dan juga menjunjung nilai-nilai keagamaan. Dalam penciptaan lingkungan kerja yang ideal, peran kepala bagian sangatlah penting. Setiap kepala bagian memiliki kuasa penuh akan pembentukan lingkungan kerja dalam wilayah kekuasaannya. Beberapa contoh upaya yang dilakukan setiap kepala bagian yaitu dengan mengadakan piknik bersama atau membentuk suatu paguyuban dimana memiliki kegiatan rutin yaitu berkumpul di kediaman salah satu karyawan sehingga bukan hanya dekat dengan karyawan tersebut tapi juga dengan keluarganya.

Bekerja juga berkolerasi kuat dengan upaya untuk mendapatkan pendapatan. Pendapatan tersebut terkait aspek material dan immaterial. Para pekerja mengharapkan imbalan berupa materi untuk berbagai tujuan seperti alat pemenuh kebutuhan, tabungan saat masa pensiun, pendapatan untuk keluarga, mempersiapkan usaha lain sehingga dapat menjadi *pasive income* dan tujuan finansial lainnya.

Sedangkan pendapatan berupa immaterial berupa keinginan untuk mendapat pengakuan/reward dari atasan, sebagai penyemangat dalam mencapai kesuksesan, kesenangan pribadi, tempat membangun relasi, sebagai tempat belajar dan juga ibadah. Sebagai seorang karyawan, para pekerja telah ditanamkan untuk menjadi pekerja yang memiliki kemauan untuk terus belajar. Ketika ditempat kerja setiap hari akan menemukan suatu masalah baru sehingga akan selalu belajar setiap harinya dalam mengatasi masalah tersebut. Hal tersebut telah ditanamkan sejak seorang karyawan pertama kali masuk di perusahaan. Ketika menjadi karyawan baru diharapkan mampu belajar dan beradaptasi dengan lingkungan baru. Sehingga muncul sikap keinginan untuk terus belajar pada setiap karyawan. Kemudian bekerja juga dikorelasikan dengan ibadah sebagai akibat kepercayaan kepada agama tertentu yaitu islam. Mereka berharap selain mendapatkan uang, mereka juga mendapatkan imbalan berupa pahala ketika melaksanakan kegiatan yang mereka anggap ibadah tersebut. Sehingga mereka akan senang hati dalam bekerja ketika memiliki keyakinan tersebut. Kesenangan akan melakukan aktiitas bekerja juga dipengaruhi oleh anggapan yang tumbuh pada masyarakat. Dimana sebagai seorang laki-laki seolah-olah diharuskan harus selalu bekerja. Secara tidak sadar, telah terbentuk kebiasaan bekerja pada diri mereka. Sehingga akan merasa kurang nyaman jika tidak bekerja walaupun misalnya kebutuhannya telah tercukupi sekalipun.

Konteks lain yang muncul yaitu terkait durasi jam kerja. Terdapat perbedaan jam

kerja antara pekerja pada level pimpinan dan pelaksana. Semua pekerja di PT. Kusuma Mulia Texile memiliki beban bekerja selama 7 jam/hari di hari senin sampai jumat dan 5 jam kerja di hari sabtu. Dimana peraturan tersebut telah ditetapkan pada peraturan perusahaan yang telah disesuaikan dengan peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan. Namun pada level pimpinan, mereka memiliki tanggungjawab moral selama 24 jam. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan PT. Kusuma Mulia Texile beroperasi selama 24 jam. Sehingga ketika terjadi suatu anomali pada proses produksi, seorang pimpinan diharapkan mampu menangani hal tersebut setiap saat. Pola kerja tersebut sudah menjadi suatu budaya kerja di perusahaan yang berkaitan dengan konsep selanjutnya yaitu loyalitas dan tanggung jawab.

Cara pekerja dalam menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab berbeda-beda. Misal, seorang pimpinan yang rela bekerja selayaknya 24 jam dengan kesadaran pribadi, tidak segera melakukan pensiun karena masih dibutuhkan oleh perusahaan, memberikan segala keahlian yang dimiliki, berupaya dengan maksimal dalam mendukung cita-cita pemilik perusahaan untuk mengembangkan dan memperoleh keuntungan sebesar-besarnya, dan ikhlas melakukan pekerjaan apapun bahkan ketika itu diluar beban pekerjaannya.

Wacana berikutnya yaitu terkait perusahaan dan terdapat lima konteks yang berkaitan antara lain peraturan, harapan tentang perusahaan yang ideal, loyalitas, beban kerja, dan kontribusi. Salah satu contoh peraturan perusahaan yaitu terkait uang lembur. Dimana sebagai seorang pelaksana, jika melakukan pekerjaan diluar jam yang telah ditetapkan akan diberikan uang lembur. Berbeda dengan seorang pimpinan yang tidak mendapatkan uang lembur ketika bekerja diluar jam aktif kerja. Namun, hal tersebut bukan menjadi suatu masalah bagi para pimpinan, karena mereka menganggap seorang pimpinan merupakan aset perusahaan yang harus menunjukkan sikap loyalitas dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Peraturan lainnya yaitu terkait waktu pensiun karyawan yang tidak mengatur usia maksimal karyawan. Sehingga, karyawan dapat terus bekerja selama masih sanggup dan masih dibutuhkan oleh perusahaan.

Karyawan juga memiliki harapan akan perusahaan yang ideal, sehingga menganggap beberapa peraturan masih belum sesuai. Misalnya berkaitan dengan peraturan pengambilan jatah cuti. Peraturan perusahaan mengharuskan pengambilan cuti dilakukan 15 hari sebelumnya. Jika terdapat karyawan yang libur secara mendadak, maka akan dianggap bolos dan tidak mendapatkan upah. Para karyawan memiliki keyakinan bahwa cuti merupakan hak mereka, sehingga perusahaan akan lebih ideal jika peraturan tersebut

dapat diatur ulang kembali. Peraturan perusahaan lain yang dianggap kurang ideal yaitu tidak adanya serikat pekerja yang berfungsi menaungi segala kebutuhan pekerja. Saat ini ketika terdapat karyawan memiliki keluhan atau suatu permasalahan, akan langsung ditangani oleh kepala bagian masing-masing. Kemudian jika diperlukan akan dilakukan mediasi kepada HRD. Sehingga kepala bagian bertugas sebagai jembatan antara karyawan dan juga perusahaan. Namun, hal tersebut dinilai kurang ideal dikarenakan sebagai seorang kepala bagian yang menjembatani permasalahan antara karyawan dan perusahaan dinilai akan lebih memihak perusahaan. Kemudian, jam kerja untuk pimpinan juga dinilai kurang ideal. Seorang pimpinan memiliki beban dan tanggungjawab kerja selama 24 jam. Kontribusi yang banyak diberikan oleh para pimpinan lebih banyak berkaitan dengan ide dan keputusan. Sehingga dinilai akan lebih ideal jika peraturan tentang kehadiran langsung di perusahaan tidak disamakan dengan pelaksana. Ditambah dengan kemajuan dan kemudahan komunikasi saat ini, pimpinan dapat melakukan pekerjaannya tanpa harus selalu berada di perusahaan.

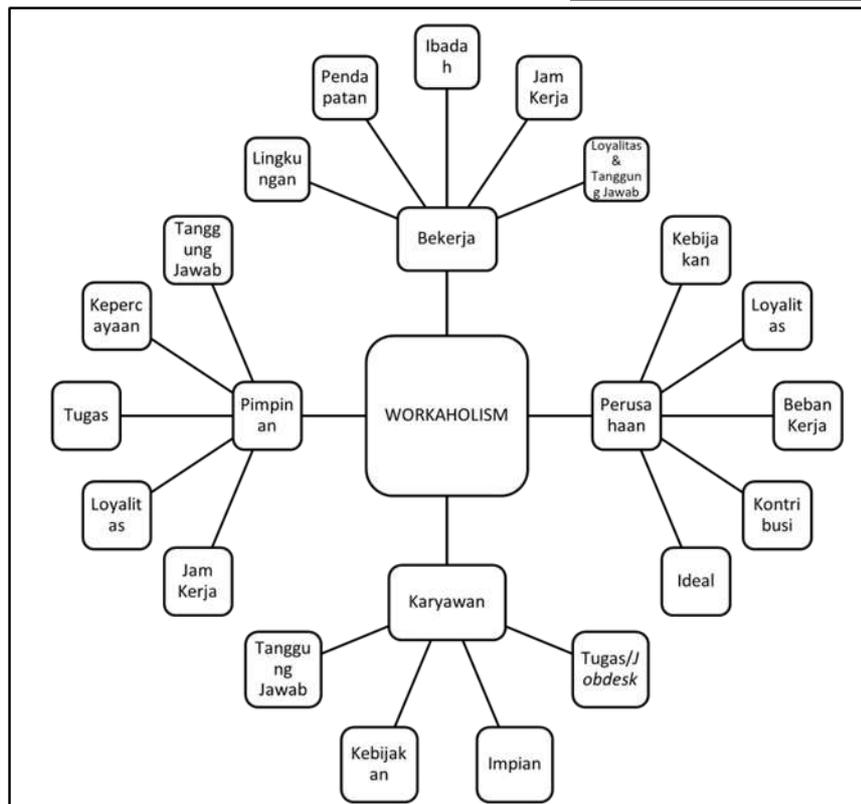
Walaupun terdapat peraturan yang dirasa kurang ideal bahkan merugikan bagi karyawan, terdapat pula peraturan yang menjadi kelebihan perusahaan. Contohnya yaitu terkait pemberian gaji yang selalu tepat waktu bahkan dimasa sulit perusahaan sekalipun. Misalnya pada masa pandemi yang mengakibatkan keuntungan perusahaan banyak mengalami penurunan. Perusahaan tidak pernah terlambat atau bahkan mengurasi hak akan karyawannya. Sehingga hal tersebut menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan banyak karyawan bertahan lama di perusahaan.

Kemudian pada wacana karyawan, konteks yang menyertai yaitu terkait tugas/*jobdesk* karyawan, kebijakan perusahaan, harapan/impian seorang karyawan, dan tanggung jawab. Tugas seorang karyawan yaitu mendukung perusahaan agar mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Dalam pelaksanaan tugas karyawan, bentuk kontrol dari perusahaan yaitu dengan memberikan peraturan yang tegas dan menekankan sikap disiplin. Pendisiplinan yang dilakukan misalnya tentang jam kerja yang ketat dan penegakan peraturan perusahaan yang tegas. Sehingga ketika terdapat seorang karyawan yang terbukti melanggar peraturan akan ditindak secara tegas sesuai dengan peraturan yang ada. Peraturan perusahaan yang mengikat terbukti efektif dalam mengatur pekerja. Hal tersebut bertujuan agar karyawan memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya.

Tema *workaholism* juga erat kaitannya dengan wacana pimpinan. Ketika berbicara tentang pimpinan, muncul beberapa konteks yang muncul yaitu jam kerja, loyalitas, tugas

seorang pimpinan, dan tanggung jawab. Ditemukan beberapa deskripsi mengenai tugas seorang pimpinan, yang pertama yaitu bagaimana memimpin suatu kelompok untuk mencapai cita-cita bersama. Seorang pimpinan tidak mengerjakan pekerjaan teknis secara langsung, yang dibutuhkan dari mereka yaitu pikiran dan ide-idenya tentang bagaimana mencapai hasil produksi yang efektif dan efisien. Namun, pimpinan juga dapat membantu melakukan pekerjaan teknis jika diperlukan. Selain untuk membantu anak buah mereka, hal tersebut juga dilakukan untuk memberikan contoh atau teladan yang baik. Tugas seorang pimpinan selanjutnya yaitu memberikan pendidikan kepada anak buahnya. Pendidikan yang dimaksud bukan hanya terkait teknis pekerjaan namun juga terkait bagaimana menjalin hubungan antar karyawan. Pimpinan menjadi pihak yang bertugas dalam memberikan nasehat kepada para karyawan. Sehingga pimpinan perusahaan juga berperan sebagai jembatan antara karyawan dan perusahaan jika terdapat perselisihan. Hal tersebut dilakukan untuk menciptakan koordinasi kerja yang baik. Dalam upaya tersebut pimpinan memberikan kepercayaan dan support yang besar pada anak buah. Karena sebagai sosok pimpinan, mereka berharap ketika mereka memperlakukan anak buah mereka dengan baik, mereka akan mendapatkan timbal balik dan dapat menjadi sosok yang ditakuti dan dimengerti.

Tema *workaholism* memunculkan berbagai konsep yang kompleks. Sehingga untuk memudahkan pembaca dalam memahami wacana-wacana yang muncul, ditampilkan dalam mind map sebagai berikut:



Gambar 1. Mindmap Workaholism

Analisis Arkeologi dan Genealogi

Workaholism atau gila kerja dianggap sebagai suatu kecanduan terhadap bekerja yang ditandai dengan adanya dorongan internal untuk melakukan pekerjaan, terus memikirkan pekerjaan diluar jam kerja, dan bekerja melebihi apa yang diharapkan (Clark & Smith, 2020). Dimana konsep “gila” itu sendiri menurut Foucault merupakan hasil dari produksi pengetahuan oleh kekuasaan. Sehingga kekuasaan dapat menciptakan suatu pengetahuan yang dianggap benar oleh mayoritas yang bisa disebut wacana/diskursus. Wacana tersebut dapat tersusun dari banyak hal seperti aturan, dokumen, dan juga statement. Sehingga pada penelitian ini, upaya membedah wacana workaholism yang terjadi pada karyawan ditinjau dari segala aturan, dokumen, dan juga statement. Dalam menganalisis wacana workaholism/gila kerja, terdapat dua ide inti metodologi dari Foucault yang digunakan yaitu arkeologi pengetahuan dan genealogi kekuasaan.

Arkeologi pengetahuan merupakan suatu upaya penelitian guna menemukan suatu kondisi tertentu atau seperangkat aturan yang dapat dikatakan sebagai diskursus pada waktu tertentu. Analisis arkeologi menganalisis setiap perkataan juga dokumen, hingga kemudian dapat dideskripsikan dengan mengesampingkan pencarian asal usul

(Wiradnyana, 2018). Dalam analisis arkeologi Foucault, ia tidak membentuk sifat dan citra suatu pengetahuan. Melainkan hanya membedah suatu diskursus dalam periode sejarah tertentu. Pada PT. Kusuma Mulia Textile, diskursus diproduksi melalui beberapa hal seperti peraturan perusahaan, gagasan dan juga konsep. Pada data yang berkaitan dengan workaholism, ditemukan bahwa perusahaan berupaya menginternalisasi beberapa nilai yaitu berkaitan dengan penciptaan suasana kerja yang nyaman, penetapan jam kerja fleksibel pada level jabatan tertentu, dan terkait perjanjian akan kontrak kerja.

Dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, perusahaan melakukan berbagai hal seperti menciptakan suasana kekeluargaan, profesionalitas, kolaborasi, sebagai tempat belajar, dan juga menjunjung nilai-nilai keagamaan. Produksi budaya kerja tersebut banyak dilakukan oleh para pimpinan perusahaan. Upaya yang dilakukan para pimpinan yaitu misalnya membuat jadwal pertemuan non-formal diluar jam kerja dengan tujuan menjalin hubungan personal antar karyawan. Kemudian dengan memberikan kepercayaan dan support penuh pada anak buah, mereka berharap anak buahnya akan dapat belajar dan tetap terbangun suasana kerja yang profesional. Selain itu, mereka juga membentuk lingkungan kerja yang agamis dengan rutin melakukan ibadah berjamaah dan perusahaan memfasilitasi tempat beribadahnya.

Kemudian penetapan jam kerja yang fleksibel pada level jabatan tertentu. Jika melihat peraturan perusahaan, memang seorang karyawan hanya dibebankan bekerja selama 8 jam sehari. Namun pada level pimpinan, jam kerja atau tanggungjawab moral yang harus diemban yaitu seolah-olah 24 jam sehari. Hal tersebut telah menjadi suatu budaya perusahaan dan menjadi kesadaran jika seorang pekerja telah mencapai tingkat pimpinan. Peraturan perusahaan lain yang menjadi budaya perusahaan yaitu terkait perjanjian akan kontrak kerja. Dimana pekerja di perusahaan tidak akan diberikan waktu atau umur maksimal untuk bekerja di perusahaan. Sehingga selama perusahaan masih membutuhkan, karyawan dapat bekerja sampai kapanpun. Namun dengan adanya hal tersebut menjadikan tidak adanya uang pesangon bagi setiap pekerja yang akan pensiun. Wacana tersebut dilakukan dengan tujuan tertentu, yaitu untuk membentuk pekerja yang loyal, bertanggungjawab, dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Ketika metode Arkeologi membahas mengenai seperangkat aturan dalam formasi diskursus pada periode sejarah tertentu. Pada genealogi kekuasaan, Foucault membahas tentang proses historis suatu diskursus dan bagaimana hubungan antara kekuasaan dan produksi ilmu pengetahuan. Sehingga, tugas genealogi yaitu untuk mengkritik asal-usul

diskursus dengan memperlihatkan bahwa asal-usul tersebut dipengaruhi oleh kekuasaan dan merupakan suatu hasil rekayasa oleh kekuasaan(Wiradnyana, 2018).

Dalam upaya menginternalisasi nilai-nilai perusahaan, kekuasaan menggunakan pengetahuan sebagai alatnya. Salah satu bentuk pengetahuan yang ada yaitu peraturan perusahaan. Dalam penyusunannya dimulai dengan perumusan peraturan oleh para direksi, yang kemudian draf peraturan tersebut dimintai persetujuan oleh kepala bagian sebagai perwakilan setiap pekerja di perusahaan. Peraturan tersebut juga dinilai telah mengacu pada undang-undang dari Kementrian Ketenagakerjaan. Hal tersebut dilakukan agar seolah-oleh peraturan perusahaan telah menjadi kesepakatan bersama dari karyawan secara menyeluruh.

Namun, kenyataannya masih terdapat pekerja yang kurang sepakat akan beberapa peraturan perusahaan, seperti peraturan mengenai pengambilan pensiun. Memang ada yang menganggap, dengan tidak ditetapkannya umur maksimal bekerja membuat karyawan memiliki zona nyaman akan pekerjaannya. Namun tidak sedikit yang menganggap hal tersebut hanya kenyamanan palsu yang diciptakan perusahaan. Karena pada akhirnya, karyawan yang bahkan telah bekerja dan mengabdikan diri lama di perusahaan, tetap tidak akan mendapatkan uang pensiun atau pesangon.

Walaupun terdapat beberapa peraturan perusahaan yang dirasa kurang sesuai, karyawan hanya bisa mematuhi peraturan tersebut. Hal tersebut dikarenakan beberapa hal yaitu karena takut kehilangan pekerjaan, adanya keyakinan bahwa setiap peraturan adalah yang terbaik untuk karyawan juga perusahaan, dan merasa nyaman terhadap peraturan yang sudah ada. Munculnya sikap tersebut salah satu akibatnya yaitu pengaruh dari setiap pimpinan bagian. Para pimpinan ini memiliki kuasa penuh akan pembentukan lingkungan kerja di bagian yang mereka pimpin.

Pendekatan yang dilakukan para pimpinan ini menghasilkan kepribadian karyawan yang disiplin dan patuh. Aturan-aturan yang ditetapkan merupakan suatu pengetahuan yang mampu menguasai karyawan dan menjadi suatu kebenaran. Maka konsep panoptiko-lah yang sebenarnya terjadi, terlebih dengan adanya suatu kontrol dari pihak penguasa dan adanya punishment bagi para pelanggar. Jajaran petinggi perusahaan disini bertindak sebagai kekuasaan yang menyalurkan pengetahuan tersebut sebagai alat kontrol pada karyawan.

Konsep ini diambil dari nama suatu konsep arsitektur bangunan penjara dengan sel-sel yang dibuat melingkar, dan ditengah lingkaran tersebut terdapat menara pengawas.

Bentuk tersebut bertujuan agar para tahanan selalu merasa diawasi dan secara bertahap para tahanan ini akan mengawasi perilaku mereka masing-masing. Sehingga dengan konsep pendisiplinan ini, wacana yang hendak dibangun dapat menyusup ke diri karyawan sehingga pada akhirnya mereka secara tidak sadar akan mengawasi diri mereka sendiri. Pendisiplinan menggunakan seperangkat prosedur dalam hal ini berupa peraturan perusahaan guna melatih tubuh karyawan, mengkode kontinuitas pekerjaan karyawan, melakukan pengawasan dalam pandangan sempurna, serta membentuk karyawan untuk mempercayai realita ilmu pengetahuan wacana perusahaan. Pendisiplinan ini dinilai menjadi suatu metode dan mekanisme paling efektif dalam menanamkan suatu wacana serta menerapkan dominasi.

PENUTUP

Simpulan

Perjalanan mendefinisikan wacana workaholism melalui penelitian empiris menemui banyak perbedaan konsensus akan definisi dan pengukuran konstruk yang seragam. Sehingga pada penelitian ini, upaya mendefinisikan workaholism menggunakan kacamata analisis wacana Foucault. Tujuannya untuk menemukan simpulan bahwa workaholism bukan hanya dapat dilihat sebagai suatu kecanduan yang bersifat negatif. Namun perlu adanya analisis mendalam akan asal-usul dan bagaimana pengaruh akan kekuasaan yang melekat pada wacana tersebut dikarenakan hubungan kompleks akan pengetahuan dan kekuasaan. Analisis wacana disini menggunakan dua metodologi analisis wacana Foucault yaitu arkeologi pengetahuan dan genealogi kekuasaan. Pada analisis arkeologi didapati nilai-nilai yang ingin dibangun kekuasaan berkaitan dengan wacana workaholism, seperti penciptaan suasana kerja yang nyaman, penetapan jam kerja fleksibel pada level jabatan tertentu, dan terkait perjanjian akan kontrak kerja. Nilai-nilai tersebut dikenalkan dengan berbagai cara seperti pembuatan peraturan perusahaan, kebijakan pimpinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang ditanamkan. Wacana tersebut dilakukan dengan tujuan tertentu, yaitu untuk membentuk pekerja yang loyal, bertanggungjawab, dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Kemudian genealogi kekuasaan membahas bagaimana aturan-aturan yang ditetapkan menghasilkan suatu pengetahuan yang mampu menguasai karyawan dan menjadi suatu kebenaran. Sehingga dapat menghasilkan kepribadian karyawan yang disiplin dan patuh. Seperti pada konsep panopticon, pendisiplinan menggunakan seperangkat prosedur dalam hal ini berupa peraturan perusahaan guna melatih tubuh karyawan, mengkode kontinuitas pekerjaan karyawan, melakukan pengawasan dalam pandangan sempurna, serta membentuk karyawan untuk mempercayai

realita ilmu pengetahuan wacana perusahaan. Pendisiplinan ini dinilai menjadi suatu metode dan mekanisme paling efektif dalam menanamkan suatu wacana serta menerapkan dominasi.

Saran

Fenomena *workaholism* perlu dianalisis dengan ruang lingkup yang luas dan komprehensif. Penelitian lanjutan yang akan membahas mengenai *workaholism* perlu menggunakan berbagai sudut pandang untuk lebih memahami *workaholism*. Berbagai teori lain dapat digunakan dalam mengupas fenomena ini agar dapat menyuguhkan referensi yang beragam. Sehingga nantinya hasil penelitian dapat dijadikan acuan pekerja-pekerja di Indonesia atau lebih luas lagi untuk lebih memahami arti penting pekerjaan yang mereka lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A. A., & Asl, S. karimi. (2013). A study on the effect of workaholism on human resource productivity: A case study of managers of East Azerbaijan Water and Waste Water Company. *Management Science Letters*, 3(4), 1209–1216. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2013.02.027>
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., & Mada, U. G. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); Issue April). cv. Pustaka Ilmu Group.
- Andersen, F. B., Djugum, M. E. T., Sjøstad, V. S., & Pallesen, S. (2023). The prevalence of workaholism: a systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 14(October), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1252373>
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>
- Astutik, D. (2019). Praktik Multikulturalisme dalam Dunia Pendidikan (Analisis Kekuasaan, Wacana, Pengetahuan pada Praktik Toleransi di Sekolah Menengah Atas Berbasis Agama Kota Surakarta). *Habitus: Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Antropologi*, 3(1), 14–20.
- Atijah, S. B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 31–45.
- BPS. (2020). *Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2020* (Subdirektorat Statistik Upah dan Pendapatan (ed.)). Badan Pusat Statistik.
- Clark, M. A., & Smith, R. W. (2020). The Multidimensional Workaholism Scale : Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism. *Journal of Applied Psychology*,

- 105(11), 1281–1307. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>
- Farauqi, M. D. A. Al. (2022). Analisis Governmentalitas dan Reproduksi Wacana dalam Sejarah Munculnya Program Keluarga Berencana di Indonesia Tahun 1970. *Jurnal Politik Profetik*, 10(1), 38-60.
- Iskandar, R., & Rachmawati, N. (2022). Perspektif “ Hustle Culture ” dalam Menelaah Motivasi dan Produktivitas. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 108–117.
- Lidwina, A. (2021). *Pandemi Covid-19, 32% Pekerja Global Menambah Jam Kerja*. <https://Databoks.Katadata.Co.Id/>.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/01/07/pandemi-covid-19-32-pekerja-global-menambah-jam-kerja>
- Pangestuti, R. D., Handoyo, P., & Pribadi, F. (2021). Discourse Analysis of Entrepreneurship School Ideology in the Education System. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 28(2), 46–51.
- Phillips, L., Jorgensen, M. W., Suwarna, Suyitno, L., Suyitno, I., & Ibrahim, A. S. (2007). *Analisis wacana : teori & metode* (A. S. Ibrahim (ed.)). Pustaka Pelajar.
- Ramah, M. (2019). Wacana dalam Perkembangan Ilmu Sosial Modern. *Jurnal Kinesik*, 6(2), 165–175.
- Raziqy, M. A. (2020). Analisis Wacana Penjagaan Rumah Ibadah Agama Lain. *Religious: Jurnal Studi Agama-Agama Dan Lintas Budaya* 4, 1(2), 50–57.
- Ritzer, G., & Goodman, D. J. (2005). *Teori Sosiologi Modern* (T. B. Santoso (ed.)). Prenada Media.
- Russell, L. D. (2016). In-the-works of understanding workaholism. *Journal of Applied Communication Research*, 44(1), 96–100.
<https://doi.org/10.1080/00909882.2015.1117646>
- Saputri, C. dan S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Epon Batam. *Jurnal Ekuivalensi*, 6(1).
- Silaswati, D. (2019). Analisis Wacana Kritis dalam Pengkajian Wacana. *Metamorfosis*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/ISSN 1978-9842>
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload , Workaholism , and Job Performance : Uncovering Their Complex Relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6534. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
- Wahyu, A. M., & Sa'id, M. (2020). Produktivitas Selama Work From Home: Sebuah Analisis Psikologi Sosial. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 2902, 53.

<https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.570>

Wiradnyana, K. (2018). *Michel Foucault: Arkeologi Pengetahuan dan Pengetahuan Arkeologi*. yayasan obor indonesia.