

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Modal Psikologi

1. Pengertian Modal Psikologi

Penelitian dan teori yang dihasilkan tokoh-tokoh psikologi, mulai dari awal perkembangannya hingga sampai saat ini banyak berorientasi pada konsep psikologi positif. Dalam perkembangannya, konsep psikologi positif yang disebut juga *Positive Organizational Behavior* (POB) tersebut banyak dipakai juga untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. *Positive Organizational Behavior* didefinisikan sebagai studi dan aplikasi dari kekuatan positif dan kapasitas psikologis yang dimiliki sumber daya manusia yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan definisi tersebut, ditemukan bahwa konsep psikologi positif memiliki empat kriteria, yaitu *hope* (harapan), *resilience* (resiliensi), *optimism* (optimisme), dan *self-efficacy* (keyakinan akan kemampuan diri sendiri), dan jika digabungkan akan membentuk sebuah konsep yang dinamakan modal psikologis.¹

Modal psikologis meliputi sumber daya mental yang dibangun individu ketika sesuatu berjalan dengan baik dan menutupi ketika sesuatu berjalan tidak baik. Sumber daya ini meliputi ketahanan, motivasi, harapan, optimis, keyakinan diri, kepercayaan diri dan tenaga bekerja. Semuanya merupakan kunci dari kebahagiaan, jika karyawan tidak memiliki modal psikologis maka karyawan tersebut tidak bahagia di tempat kerja, hanya tampak dari luarnya saja.

¹Luthans, Carolyn, Bruce. *Psychological Capital : Developing Human Competitive Edge*. Oxford University Press 2007. Hlm 3

Modal psikologis merupakan sebuah pendekatan baru yang dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan kompetitif organisasi, dimana ketiga karakteristik dari modal psikologis tersebut mampu memprediksikan performa dan kepuasan kerja dengan lebih baik dibandingkan dengan masing-masing karakteristik yang berdiri sendiri.² Modal psikologis merupakan perkembangan dari *positive psychology* dan dirancang berdasarkan *Positive Organizational Behavior* (POB).

Modal psikologis melihat kepada apa yang “benar” dibandingkan dengan apa yang “salah” dari diri seseorang. Hal itu selaras dengan jurnal sebelumnya yang juga menyatakan bahwa modal psikologis mendorong pemahaman dari apa yang “benar” dari diri seseorang dan fokus pada kekuatan psikologis yang terbuka pada perkembangan, sehingga individu dapat terus berkembang dan menghasilkan performa yang positif. Menurut Luthans , terdapat hubungan yang positif antara modal psikologis terhadap performa kerja dimana modal psikologis dapat digunakan untuk meningkatkan kompetisi dalam mencapai keuntungan dan kesuksesan perusahaan dengan melihat potensi penuh dari sumber daya manusia yang mereka milik.³ Selain itu Avey, Luthans, Smiths dan Palmer juga menjelaskan bahwa karyawan dengan modal psikologis yang tinggi, maka kesejahteraan mereka di lingkungan kerja pun akan tinggi. Dapat disimpulkan bahwa definisi modal psikologis adalah suatukondisi psikologis yang positif pada individu yang terdiri dari sejumlah komponen kepercayaan diri, keyakinan, harapan, dan resiliensi ketika seorang individu berusaha mencapai kesuksesan.⁴

²Luthans, Carolyn, Bruce. *Psychological Capital : Developing Human Competitive Edge*.Oxford University Press 2007. Hlm 4

³Luthans, Carolyn, Bruce. *Psychological Capital : Developing Human Competitive Edge*.Oxford University Press 2007. Hlm 5

⁴Ibid. Hlm 28

Dari beberapa konsep dan kriteria tersebut dapat didefinisikan modal psikologis sebagai sebuah pengembangan kondisi psikologis yang positif dari seseorang yang memiliki karakteristik memiliki keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk mengeluarkan usaha dalam rangka menyelesaikan tantangan dalam pekerjaan, membuat tekad positif dalam mencapai keberhasilan sekarang dan di masa yang akan datang, tekun dalam pencapaian tujuan, jika perlu membuat jalur dalam mencapai tujuan dalam rangka untuk mencapai keberhasilan, dan ketika mengalami masalah atau kesulitan, mampu bertahan dan bahkan bangkit untuk mencapai kesuksesan.

Modal psikologis diartikan sebagai aspek psikologis individu yang memiliki hubungan dengan rasa gembira dan kemampuan memanipulasi, mengontrol, dan memberi dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan karyawan, yang ditandai oleh efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi.

Osiwegh dalam Khasan menyatakan bahwa modal psikologis adalah suatu pendekatan yang dicirikan dengan dimensi-dimensi yang bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Modal psikologis merupakan sebuah pendekatan baru yang dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan kompetitif organisasi, dengan empat karakteristik yang terdapat dalam modal psikologis mampu memprediksikan performa dan kepuasan kerja dengan lebih baik dibandingkan dengan masing-masing karakteristik yang berdiri sendiri⁵

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Modal psikologis adalah suatu kondisi/*state* psikologis yang positif pada individu dan

⁵Luthans, Carolyn, Bruce. *Psychological Capital : Developing Human Competitive Edge*. Oxford University Press 2007. Hlm 4

dengan karakteristik: pertama, memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang. Kedua, memiliki atribusi yang positif (*optimis*) akan kesuksesan sekarang dan di masa depan. Ketiga, berusaha keras untuk mencapai tujuan, dan jika dibutuhkan, individu tersebut akan mengarahkan arah pergerakannya ke arah tujuan tersebut agar bisa mencapai kesuksesan. Ketiga, ketika mendapatkan masalah, individu tersebut akan mampu bertahan dan berusaha lebih baik lagi (*resiliensi*) agar bisa mencapai kesuksesan.⁶

a. Aspek Modal Psikologi

Terdapat empat dimensi dalam Modal Psikologi yaitu Berdasarkan definisi modal psikologis menurut Luthans terdapat empat komponen modal psikologis yang menandai bahwa seorang individu telah mencapai kondisi psikologis yang positif. Komponen tersebut adalah efikasi diri, harapan, resiliensi dan optimis.

1. Dimensi *Self Efficacy*

Self efficacy adalah kepercayaan untuk sukses. Dalam menjelaskan *self efficacy*, Luthans berpedoman pada konsep dari Bandura. Menurut Luthans, dkk, *self efficacy* Adalah kepercayaan atau keyakinan diri yang dimiliki individu untuk mengarahkan motivasi, kemampuan dan tindakan untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan. *Self efficacy* sering disamakan dengan sifat percaya diri, dimana individu tersebut percaya pasti bisa menuntaskan tugas seberat apapun dan kompleks-nya tugas dan pekerjaan tersebut. *Self efficacy* yang tinggi mampu mendorong individu untuk menyukai tantangan, mereka percaya dengan kompetensi dirinya, dan yakin bisa mengelola beragam sumber daya untuk

⁶Fitriana Puja Rina, Anisia Kumala “Mosal Psikologi Terhadap peak performance” , Universitas Muhammadiyah, 2019. Hlm 114

menaklukan segala tantangan. Individu dengan *efficacy* yang tinggi tidak menunggu tujuan-tujuan yang menantang ditetapkan bagi mereka, sebaliknya mereka terus menerus menguasai diri mereka sendiri dengan tujuan yang semakin lama semakin tinggi. Menurut Luthans seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi ditandai dengan lima karakteristik yang penting:

1. Mereka menentukan target yang tinggi untuk diri mereka sendiri dan memilih untuk mengerjakan tugas yang berat.
2. Mereka menerima dan berkembang melalui tantangan.
3. Mereka memiliki self-motivation yang tinggi.
4. Mereka berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya.
5. Mereka akan berusaha dengan gigih ketika menghadapi tantangan.

Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi tidak akan menunggu tugas yang menantang, yang biasa disebut "*discrepancy reduction*". Sebaliknya, mereka akan membuat diskrepansi bagi diri mereka sendiri dengan berulang kali memberikan tantangan pada diri mereka sendiri melalui tujuan yang semakin tinggi dan mencari dan meminta tugas yang sulit. *Self-doubt*, *skepticism*, *feedback* yang negatif, kritik sosial, halangan dan kemunduran, dan bahkan kegagalan yang berulang-ulang, yang biasanya membuat orang dengan efikasi rendah merasa mudah menyerah, hanya memiliki dampak kecil pada individu dengan efikasi diri yang tinggi.⁷

2. Dimensi *Optimism*

Optimism menurut Luthans, adalah keyakinan yang bersifat realistis dan fleksibel. Dalam yang dituliskan oleh (Luthans, dkk, 2007), dijelaskan bahwa

⁷Luthans, Carolyn, Bruce. *Psychological Capital : Developing Human Competitive Edge*. Oxford University Press 2007. Hlm 33-34

optimism haruslah diikuti dengan disiplin diri, kemampuan kuat untuk menganalisis pengalaman, merencanakan tindakan dan termasuk upaya atas pencegahan akan kondisi yang terburuk. *Optimism* tanpa realitas akan membawa individu pada kegagalan, karena seseorang terlalu menaruh harapan yang besar namun tidak mampu mengontrol dirinya untuk tidak mengurangi resiko atau sebuah ancaman yang ada.⁸

Sifat optimis pada modal psikologis merepresentasikan hasil kuat dari pembelajaran tentang disiplin diri, analisis dari kejadian-kejadian di masa lampau, perencanaan yang saling terkait, dan juga perawatan preventif. Dimensi optimis juga secara komprehensif mengkombinasikan hasil dari konseptualisasi yang terbaru dengan bagian-bagian dari optimis. Dengan memenuhi hal-hal tersebut, seseorang yang memiliki modal psikologis optimis akan mampu untuk menikmati dan mengambil pelajaran dari kejadian-kejadian dalam hidup dan juga meliputi kejadian yang berasal dari tempat kerja. Dengan demikian, seseorang dengan optimis akan mampu untuk mengambil keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada di hadapan mereka, mengembangkan keahlian dan juga kemampuan mereka, dan mengembangkan peluang mereka di masa yang akan datang.

Optimism adalah sejenis keyakinan individu bahwa mereka akan mendapatkan hasil yang positif dalam setiap tugas dan pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika dihadapkan pada peristiwa negatif yang menghadang, individu yang memiliki optimisme tinggi selalu melihat kejadian tersebut sebagai sesuatu yang bersifat sementara (temporer) dan bersifat spesifik (artinya tidak akan

⁸Luthans, Carolyn, Bruce. *Psychological Capital : Developing Human Competitive Edge*. Oxford University Press 2007. Hlm 88-89

berlaku di situasi lainnya), sementara individu yang pesimis menginterpretasikan peristiwa-peristiwa buruk yang dihadapinya merupakan suatu yang permanen dan general (artinya akan terjadi pada semua peristiwa). Dengan cara pandang semacam itu, orang optimis selalu akan melihat kegagalan dengan kaca mata “positif”, sehingga mereka tidak akan meratapi kegagalan tersebut dengan kesedihan yang berkepanjangan. Mereka tidak akan terjebak pada masa lalu dan hanya terus melangkahkan kaki ke depan dengan keyakinan positif. Tingkat optimisme dapat dikembangkan ketika individu didorong untuk melihat ketidakpastian di masa depan sebagai kesempatan untuk perkembangan dan kemajuan diri.⁹

3. Dimensi *Hope*

Harapan menurut Luthans dkk adalah sebuah keinginan dan sebuah jalan untuk menuju sukses. Snyder, dalam Luthans, dkk mendefinisikan *hope* sebagai keadaan psikologis positif yang didasarkan pada kesadaran yang saling mempengaruhi antara: *agency* (energi untuk mencapai tujuan), *path ways* (perencanaan untuk mencapai tujuan). Artinya harapan tidak selalu merujuk emosi positif akan masa depan yang lebih baik. Namun yang lebih penting adalah untuk mengindikasikan adanya kecakapan untuk berhasil dan memiliki masa depan yang lebih baik. Pada komponen ini, individu mampu menciptakan alternatif-alternatif untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan ketika mendapat halangan. Dalam penelitian yang dilakukan Snyder, mendukung bahwa *hope* adalah keadaan kognitif atau “berfikir” dimana seseorang mampu menetapkan tujuan -tujuan dan pengharapan yang menantang namun realistis

⁹Luthans, Carolyn, Bruce. *Psychological Capital : Developing Human Competitive Edge*. Oxford University Press 2007. Hlm 89

dan kemudian mencoba mencapai tujuan-tujuan tersebut dengan kemampuan sendiri, energi, dan persepsi control internal. Harapan sebagai *positive motivational state* dengan dua komponen penting yaitu (1) *agency* atau energi fisik dan mental untuk mencapai tujuan (*willpower*) dan (2) *pathways* atau kemampuan mengidentifikasi kesempatan dan alternatif-alternatif untuk mencapai tujuan tersebut (*waypower*). Jurnal Luthans juga menjelaskan bahwa harapan merupakan suatu keadaan yang dapat dikembangkan melalui beberapa cara, yaitu: ¹⁰

- a. Menyusun tujuan yang sesuai dan juga dapat menstimulasi tingkat motivasi seseorang, pengambilan pilihan dalam usaha mencapai tujuan, peningkatan usaha dalam mencapai tujuan, kegigihan dan juga kemauan dan kemampuan untuk mendesain cara yang unik dalam usaha pencapaian tujuan.
- b. Menyusun tujuan yang sulit namun masih dalam jangkauan kemampuan. Tujuan ini harus mampu menstimulasi kesenangan dan kemampuan untuk mengeksplorasi dan mampu membuat individu memberikan usaha lebih dalam mencapainya, sehingga bisa menggali potensi tersembunyi dari individu tersebut.
- c. Menspesifikasikan detail cara dalam pencapaian tujuan, seperti proses, kesulitan, jangka waktu dan hal lainnya sehingga cara untuk mencapai tujuan menjadi lebih jelas dan meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

¹⁰Luthans, Carolyn, Bruce. *Psychological Capital : Developing Human Competitive Edge*. Oxford University Press 2007. Hlm 92

- d. Meningkatkan keterlibatan dalam suatu pekerjaan sehingga bisa meningkatkan keterikatan dan identifikasi psikologis terhadap pekerjaan yang dijalannya.
- e. Membuat sistem *reward* sehingga memacu peningkatan motivasi individu tersebut.
- f. Menyediakan sumber daya yang cukup sehingga ketika seseorang menghadapi kebuntuan ataupun hambatan dalam mencapai tujuan maka orang tersebut akan dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan tersebut.
- g. Menempatkan sumber daya secara strategis, yaitu menempatkan dengan tepat sehingga sumber daya yang ada dapat dimanfaatkan dengan baik dalam pencapaian tujuan.
- h. Mengadakan pelatihan yang bermanfaat dan dapat mengembangkan seseorang secara utuh, yaitu pelatihan yang berorientasi pada pengembangan kompetensi umum dan juga pengembangan bakat menjadi sebuah kekuatan yang kemudian dapat diadaptasi ke dalam situasi yang bervariasi.

Cukup banyak penelitian yang meneliti mengenai hubungan yang positif antara harapan dan performa di tempat kerja. Dimana salah satunya adalah penelitian Adams yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki harapan dapat meningkatkan keuntungan dari sebuah organisasi. Lebih lanjut, Synder menyatakan bahwa harapan memiliki pengaruh terhadap *workplace well-being* dan penelitian dari Youssef menemukan bahwa tingkat harapan pada manajer

dan karyawan berkorelasi positif dengan performa kerja, kepuasan kerja, kesenangan dalam bekerja, dan komitmen organisasi.¹¹

4. Dimensi *Resiliency*

Resiliency adalah kembali ke keadaan semula dan jauh melebihi keadaan sebelumnya. *Resiliency* adalah kemampuan individu dalam mengatasi tantangan hidup serta mempertahankan energi yang baik, sehingga individu dapat melanjutkan hidup dengan lebih baik. Pandangan dari psikologi klinis, mendefinisikan *resiliency* sebagai kumpulan fenomena yang dikarakteristikan oleh pola adaptasi positif pada konteks keterpurukan. Dalam pendekatan *psychological capital* definisi ini kemudian diperluas, tidak hanya kemampuan untuk kembali dari situasi keterpurukan, namun juga tentang kemampuan individu untuk selalu terlibat pada kegiatan-kegiatan yang positif dan menantang yang mencerminkan adanya perkembangan diri dan tanggung jawab lebih baik. Individu yang memiliki daya resiliensi akan cenderung membuat hidupnya menjadi lebih kuat. Artinya resiliensi akan membuat seseorang berhasil menyesuaikan diri ketika berhadapan dengan kondisi yang tidak menyenangkan pada kondisi stres hebat. Stres hebat merupakan kondisi dimana individu berada di bawah tekanan besar baginya. Individu yang resilien memiliki kecakapan untuk terus bertahan ketika dihadapkan pada cobaan ataupun kegagalan. Selama bertahan, mereka terus menciptakan jalan keluar untuk bisa terbebas dari tekanan.¹²

¹¹Luthans, Carolyn, Bruce. *Psychological Capital : Developing Human Competitive Edge*. Oxford University Press 2007. Hlm 91

¹²Yusmedi nurfaizal, "Modal Psikologi Kreatif *Creative Psychological Capital (CrePsyCap)*", STMIK Amikom Purwokerto, 2016. Hlm 77

Resiliensi dipengaruhi oleh tiga faktor yang saling berinteraksi, yaitu aset, faktor risiko, dan nilai-nilai. Aset didefinisikan sebagai karakteristik, yang antara lain meliputi kemampuan kognitif, temperamen, persepsi positif terhadap diri sendiri, stabilitas emosi, regulasi diri, dan karakteristik-karakteristik lain yang memiliki kontribusi terhadap resiliensi, yang dapat diukur dalam situasi yang memprediksikan hasil di masa yang akan datang. Faktor risiko didefinisikan sebagai hal-hal yang dapat meningkatkan hasil yang tidak diinginkan. Pada dimensi resiliensi, aset dan faktor risiko tidak selalu memiliki hubungan yang linear. Dengan kata lain, resiliensi tidak bisa dinilai sebagai total sumber daya dan kemampuan yang dimiliki seseorang (aset) lalu dikurangi dengan faktor risiko, karena aset dan faktor risiko secara alamiah bersifat kumulatif dan selalu berinteraksi satu sama lain. Faktor ketiga yang mempengaruhi resiliensi, yaitu nilai-nilai yang dimiliki seseorang yang kemudian memandu, membentuk, dan memberikan konsistensi dan arti akan kognisi, emosi dan tindakan orang tersebut. Nilai-nilai tersebut membantu dalam melewati masa-masa yang sulit ataupun menghanyutkan di saat sekarang dan kemudian mengaitkannya dengan masa depan yang lebih menyenangkan yang nantinya dapat diraih orang tersebut.¹³

B. Pembatik Tulis

Batik adalah kain bergambar yang pembuatannya secara khusus dengan menuliskan atau menerakan malam pada kain itu, kemudian pengolahannya diproses dengan cara tertentu yang memiliki kekhasan. Batik Indonesia, sebagai keseluruhan teknik, teknologi, serta pengembangan motif dan budaya yang

¹³Yusmedi nurfaizal, "Modal Psikologi Kreatif *Creative Psychological Capital (CrePsyCap)*", STMIK Amikom Purwokerto, 2016. Hlm 77

terkait, oleh UNESCO telah ditetapkan sebagai Warisan Kemanusiaan untuk Budaya Lisan dan Non bendawi (*Masterpieces of the Oral and Intangible Heritage of Humanity*) sejak 2 Oktober2009. Secara etimologi, kata batik berasal dari bahasa Jawa *ambhatik* dari kata “amba” yang berarti lebar, luas, kain; dan titik yang berarti titik atau matik (kata kerja dalam bahasa Jawa berarti membuat titik) dan kemudian berkembang menjadi istilah batik, yang berarti menghubungkan titik-titik menjadi gambar tertentu pada kain yang luas atau lebar.¹⁴ Batik juga mempunyai pengertian sebagai segala sesuatu yang berhubungan dengan membuat titik-titik tertentu pada kain mori. Dalam bahasa Jawa, batik ditulis dengan bathik, mengacu pada huruf Jawa tha yang menunjukkan bahwa batik adalah rangkaian dari titik-titik yang membentuk gambaran tertentu. Batik sangat identik dengan suatu teknik (proses), dari mulai penggambaran motif hingga pelodorannya. Salah satu ciri khas batik adalah cara penggambaran motif pada kain yang menggunakan proses pemalaman, yaitu menggoreskan malam (lilin) yang ditempatkan pada wadah yang bernama canting dan cap. Menurut KRT.DR. HC. Kalinggo Hanggopuro dalam buku Bathik sebagai Busana Tatanan dan Tuntunan menuliskan bahwa para penulis terdahulu menggunakan istilah batik yang sebenarnya tidak ditulis dengan kata batik akan tetapi seharusnya bathik. Hal ini mengacu pada huruf Jawa “tha” dan bukan “ta” dan pemakaian batik sebagai rangkaian dari titik adalah kurang tepat atau dikatakan salah.

¹⁴Rohmani Taufiqoh, B., Nurdevi, I., Khotimah, H. (2018). Batik Sebagai Warisan Budaya Indonesia, Prosiding SENASBASA, Edisi3, 58-65, Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo, Sukoharjo.

Batik adalah kerajinan yang memiliki nilai seni tinggi dan telah menjadi bagian dari budaya Indonesia (khususnya Jawa) sejak lama. Perempuan-perempuan Jawa pada masa lampau menjadikan keterampilan mereka dalam membatik sebagai mata pencaharian, sehingga pada masa lalu pekerjaan membatik adalah pekerjaan eksklusif perempuan sampai ditemukannya "Batik Cap" yang memungkinkan masuknya laki-laki ke dalam bidang ini. Ada beberapa pengecualian bagi fenomena ini, yaitu batik pesisir yang memiliki garis maskulin seperti yang bisa dilihat pada corak "Mega Mendung", di mana di beberapa daerah pesisir pekerjaan membatik adalah lazim bagi kaum lelaki.

Tradisi membatik pada mulanya merupakan tradisi yang turun temurun, sehingga kadang kala suatu motif dapat dikenali berasal dari batik keluarga tertentu. Beberapa motif batik dapat menunjukkan status seseorang. Bahkan sampai saat ini, beberapa motif batik tradisional hanya dipakai oleh keluarga keraton Yogyakarta dan Surakarta.

Batik merupakan warisan nenek moyang Indonesia (Jawa) yang sampai saat ini masih ada. Batik juga pertama kali diperkenalkan kepada dunia oleh Presiden Soeharto, yang pada waktu itu memakai batik pada Konferensi PBB.

Batik Tulis adalah hasil dari proses produksi batik dengan teknis pembuatan motifnya ditulis langsung secara manual oleh pembatik. Untuk menulisnya, bisa menggunakan canting yang terbuat dari tembaga yang dilengkapi gagang dari bambu. Ujung dari canting memiliki lubang yang bermacam-macam, sehingga bisa mengatur ukuran motifnya. Selain itu, ada bak penampung canting yang dinamakan dengan nyamplung. Alat ini berisi cairan malam atau pewarna, tergantung dari teknik batik yang nantinya akan

digunakan. Batik tulis warna merupakan teknik batik tulis dengan menorehkan cairan malam melalui canting tulis.¹⁵

Orang yang mengerjakan batik tulis disebut sebagai pembatik tulis. Pembatik tulis merupakan salah satu pekerjaan yang membutuhkan tenaga, keuletan, serta kesabaran yang cukup tinggi.

Sejak industrialisasi dan globalisasi, yang mana teknik otomatisasi diperkenalkan, munculah batik jenis baru yang biasa disebut dengan batik cap atau batik cetak selagi batik tradisional yang dibuat dengan tulisan tangan menggunakan alat yang disebut canting dan lilin/malam disebut sebagai batik tulis.

Jadi menurut teknik:

- Batik tulis adalah kain yang dihias dengan motif batik menggunakan tangan. Proses pembuatan batik tulis ini membutuhkan waktu kurang lebih 2-3 bulan.
- Batik cap adalah kain yang dihias dengan motif batik yang terbentuk oleh cap yang biasanya terbuat dari tembaga. Proses pembuatan batik cap ini memakan waktu kurang lebih 2-3 hari.¹⁶

Tahapan awal dalam membuat batik tulis dilakukan dengan membuat pola motif batik. Desain dibuat dengan menggunakan pensil. Langkah selanjutnya adalah menerakan lilin menggunakan canting mengikuti pola yang ada. Tutup dengan lilin bagian-bagian yang akan tetap berwarna putih (tidak berwarna).

¹⁵Yurisa. Dewi Dio. 2013. Persepsi Masyarakat Pada Batik Tulis Citta Dhomas Di Kecamatan Pagu Kabupaten Kediri. Skripsi. Jurusan Teknologi Industri, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Malang 12-14

¹⁶Alicia Amaris Trixie, "Filosofi Motif Batik Sebagai Identitas Bangsa Indonesia" Universitas Ciputra Surabaya, 2020, hlm 2-3

Gunakan canting untuk pola kecil dan kuas untuk pola berukuran besar. Tujuannya, supaya saat pencelupan bahan ke dalam larutan pewarna, bagian yang diberi lilin tidak terkena. Api kompor harus menyala dengan api kecil.

Berikutnya proses pewarnaan pertama pada bagian yang tidak tertutup oleh lilin dengan mencelupkan kain tersebut pada warna tertentu. Setelah dicelup, kain tersebut dijemur sampai kering. Kemudian dilanjutkan dengan proses pencelupan warna yang kedua. Proses berikutnya, menghilangkan lilin dari kain dengan mencelupkan kain tersebut dengan air panas di atas tungku. Setelah kain bersih dari lilin dan kering, dapat dilakukan kembali proses pembatikan dengan penutupan lilin untuk menahan warna pertama dan kedua. Proses menghilangkan dan menorehkan lilin dapat dilakukan berulang kali sesuai dengan banyaknya warna dan kompleksitas motif yang diinginkan.

Proses selanjutnya adalah *nglorot*, kain yang telah berubah warna direbus air panas. Tujuannya adalah untuk menghilangkan lapisan lilin, sehingga motif yang telah digambar sebelumnya terlihat jelas. Pencelupan ini tidak akan membuat motif yang telah digambar terkena warna lain, karena bagian atas kain tersebut masih diselubungi lapisan tipis yang tidak sepenuhnya luntur. Setelah selesai, kain dicuci dan dikeringkan.

Pembatik tulis merupakan salah satu pekerjaan yang membutuhkan tenaga, keuletan, serta kesabaran yang tinggi. Semula batik dibuat di atas bahan dengan warna putih yang terbuat dari kapas yang dinamakan kain mori. Dewasa ini batik juga dibuat di atas bahan lain seperti sutera, poliester, rayon dan bahan sintetis lainnya. Motif batik dibentuk dengan cairan lilin dengan menggunakan alat yang dinamakan canting untuk motif halus, atau kuas untuk motif berukuran

besar. Proses tersebut sangat memerlukan kesabaran tinggi untuk menghasilkan batik yang sesuai dengan apa yang diinginkan.¹⁷

Dari tahun ke tahun batik mulai jarang diminati oleh masyarakat khususnya kaum muda. Sehingga penjualan batik memiliki penurunan dan banyak usaha batik tulis yang gulung tikar atau mengganti menjadi batik cap yang tidak terlalu memerlukan tenaga lebih. Dan pengaruh lainnya adalah kurang ketersediaan sumber daya manusia yang mau dan mampu belajar membatik tulis. Peran sumber daya manusia dalam perekonomian nasional dan potensi pasar bagi pelaku bisnis harus diimbangi dengan kualitasnya. Sumber daya manusia akan menjadi *asset* yang bernilai dan merupakan kekuatan bangsa jika hal tersebut diimbangi dengan kualitas yang ada. Sebaliknya, sumber daya yang besar akan menjadi beban bagi suatu Negara jika keahliannya dimiliki sangat rendah. Peran Pendidikan dalam meningkatkan keahlian sumber daya manusia merupakan modal dasar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam industri batik jumlah tenaga kerja yang cukup besar dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi sangat diperlukan. Minimal sebagai konsultan ataupun fasilitator untuk mengembangkan inovasi desain. Masalah sumber daya manusia yang sangat kurang menyebabkan industri batik tersendat-sendat. Sebagian pembatik yang mengerjakan batik tulis sangat sedikit dan kebanyakan dari mereka usianya sudah tua. Kurangnya ketersediaan sumber daya manusia juga dikarenakan proses pembuatan batik yang membutuhkan waktu yang cukup lama dan rumit sehingga tak banyak yang mampu untuk menekuni pekerjaan tersebut.¹⁸

¹⁷Adhi Prasetyo, Karakteristik Motif Batik Kendal Interpretasi dari Wilayah dan Letak Geografis. Jurnal imajinasi. UNNES .vol X no 1. Hlm 53-55

¹⁸Nurainun, Heriyana dan Rasyimah, "Analisis Industri Batik Di Indonesia, Universitas Malikussaleh Banda Aceh 2008 hlm 4