

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia senantiasa terus berkembang, dari awal hingga akhir kehidupan. Di mana setiap tahapan kehidupan terdapat tugas atau peran yang harus dipenuhi. Hal ini sejalan dengan perspektif *life-span/* rentang kehidupan dalam perkembangan manusia, yang mempercayai bahwa perkembangan manusia bersifat seumur hidup (Berk, 2007:5).

Perkembangan yang terjadi pada individu yang memasuki masa dewasa dini memiliki beberapa tugas yang harus dipenuhi dan salah satu tugas yang harus dipenuhi yaitu bekerja. Hurlock (1996: 252) menyatakan bahwa tugas-tugas perkembangan masa dewasa dini dipusatkan pada harapan-harapan masyarakat dan mencakup mendapatkan suatu pekerjaan. Berarti individu yang memasuki masa dewasa dini harus bekerja menjadi pemilik usaha atau menjadi pekerja untuk kelangsungan kehidupan.

Di Indonesia terdapat aturan yang mengatur tentang pekerjaan dan pengupahan dari hasil kerja yang telah atau akan dilakukan. Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kata “buruh” juga diartikan sebagai orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah (KBBI: Buruh). Upah diartikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan

menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pada awal bulan Mei yang merupakan hari buruh, buruh melakukan orasi atau menyampaikan aspirasi. Buruh menyerukan untuk kenaikan gaji ataupun tunjangan kesejahteraan seperti yang terjadi pada demo buruh di Kabupaten Bogor (tribunnews.com). Selain pada awal bulan Mei yang merupakan hari buruh, para buruh juga melakukan orasi pada bulan lain, seperti yang terjadi di Istana Negara Jakarta dan juga di depan Kantor Balaikota yang terjadi pada hari Rabu tanggal sepuluh bulan Desember, para buruh tersebut meminta semua gubernur menaikkan upah kerja dengan merevisi upah minimum provinsi dan kota dan para buruh meminta 60 KHL ditingkatkan menjadi 84 item KHL (voaindonesia.com). Begitu pula yang terjadi di Semarang, para buruh meminta enam tuntutan yang harus dipenuhi oleh manajemen, yakni kenaikan gaji, jaminan kesehatan, penghapusan sistem kontrak, pengelolaan limbah sesuai ketentuan dan pembentukan serikat pekerja (Kompas.com). Penelitian yang dilakukan oleh Hanjani (2012) mengungkapkan bahwa penghasilan/gaji berpengaruh positif dan nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan outsourcing di PTPN II Kebun Sawit Seberang Unit Kebun Sawit Seberang.

Penelitian yang dilakukan oleh Diener, dkk (1999: 277) mengenai kesejahteraan yang mengarah pada *subjective well-being* (SWB) mengatakan bahwa kesejahteraan merupakan sebuah kategori fenomena yang luas, termasuk di dalamnya respon emosi, kepuasan dalam wilayah-wilayah kehidupan tertentu dan penilaian global akan kepuasan hidup. Menurut Argyle, Myers, dan Diener, dkk (dalam Compton, 2005: 48) terdapat enam variabel yang dapat memprediksi *subjective well-being*

secara baik yaitu: harga diri yang positif, memiliki kontrol, ekroversi, optimis, relasi sosial yang positif, dan perasaan akan kebermaknaan hidup.

Pre-liminary studi yang dilakukan peneliti pada hari Selasa tanggal 10 Januari 2017 kepada informan H yang telah bekerja selama lima tahun di CV. CA menunjukkan bahwa informan H memiliki kepuasan hubungan. Hal ini terlihat melalui hasil wawancara sebagai berikut:

“saya bertahan sampai gini ya satu untuk nafkahi anak saya kan juga apa membantu suami saya dalam nafkah kan trus yang kedua disini itu banyak teman gitu, jadi dibawa santai bisa yo dibawa anu juga bisa gitu, senengnya gitu banyak temennya itu. Bebas, kalo dirumah tanggakan masalah pembantuan nda terlalu bebas kalo disini kan bebas yang penting disini itu ijin dulu baru itu, mau keluar kesana sebentar gak papa”. “maksudnya bebas kalo cuma bergaul dengan siapa saja, kalo ditaman kan bisa ngobrol-ngobrol, bercanda itu kan bisa, itu bebasnya itu

Hal ini sejalan dengan dua variabel dari *subjective well-being* yang dinyatakan oleh Argyle, Myers dan Diener, dkk (dalam Compton, 2005: 48) yaitu memiliki harga diri yang positif dan relasi sosial yang positif. Harga diri yang positif sering dikaitkan dengan kepuasan hubungan, kemampuan untuk peduli terhadap orang lain yang kemudian ditunjukkan oleh informan dengan kepeduliannya kepada suami sehingga ia membantu mencari nafkah untuk anak. Relasi sosial yang positif terhadap teman ditunjukkan dengan cara kerja yang dapat santai dan terhadap atasan ditunjukkan dengan kebebasan untuk keluar ijin, *ngobrol-ngobrol*, dan bercanda. Selain itu, lama kerja informan H selama lima tahun juga turut memberi dukungan terhadap keadaan sejahtera yang dialami informan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2011) bahwa responden dengan masa kerja dari 0-31 tahun memberikan sumbangsih yang signifikan terhadap *subjective well-being*. Pekerjaan berhubungan dengan *subjective well-being* menawarkan tingkat yang optimal dari rangsangan agar orang

menemukan kenyamanan, hubungan sosial yang positif, identitas dan makna diri (Csikszentmihalyi, 1990, Scitovsky, 1976, dalam Eddington & Shuman, 2005: 5).

Hasil pre-liminary juga mengungkapkan bahwa penghasilan informan sebesar Rp. 45.000,- per hari:

“diajak teman kesini, mulai dari bayaran dua puluh tiga, dua puluh tiga ribu sampai sekarang ehehee (tertawa sebentar) empat puluh lima ribu”.

Jika dibandingkan dengan UMK Kota Surabaya saat ini yaitu sebesar Rp. 3.045.000,- seperti yang tercantum dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2016, maka hal ini memperlihatkan kesenjangan yang terjadi dengan pendapatan yang diperoleh informan H, dengan total pendapatan perbulan kurang lebih sebesar Rp. 1.350.000,-. Meskipun upah yang diterima informan belum mencapai standar upah minimal Kota Surabaya, informan mengelelola penghasilan tersebut untuk kepentingan anak, dan pemenuhan kebutuhan sehari-hari:

“yah... gini gini aja ehehe (tertawa). Apalagi sekarang kan adek tau sendiri kan anu biaya sembako mahal-mahal semua kan sedangkan bayaran ya gini-gini aja aha (tertawa), kalo diitung-itung cuman bayaran kita yo musti gak cukuplah mana kirim kekampung anak sekolahnya tinggi, dua lagi, ya nda cukup dek tapi gimana lagi timbang gak kerja aha (tertawa)”

Variable *subjective well-being* berupa kontrol diri tercermin pada informan H, dimana informan memiliki kontrol dalam pengelolaan keuangan yang digunakan untuk kebutuhan sehari-hari seperti beli sembako dan kebutuhan untuk pendidikan anak. Secara keseluruhan, pendapatan dan *subjective well-being* memiliki korelasi rendah namun signifikan yaitu sebesar 0,12 yang ditemukan pada sampel perwakilan nasional di negara-negara Amerika (Diener, dkk. 1993, dalam Eddington & Shuman, 2005: 4).

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2011) yang menyatakan bahwa pendapatan memberikan sumbangsih namun pengaruhnya tidak signifikan terhadap *subjective well-being*.

Berdasarkan kajian terhadap literatur dan fenomena diatas, peneliti tertarik dengan keadaan sejahtera yang dialami pekerja harian. Oleh karena itu, peneliti ingin mendeskripsikan atau menggambarkan *subjective well-being* di pekerja harian.

1.2. Fokus Penelitian

Peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran *subjective well-being* pekerja harian di CV. CA?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan *subjective well-being* pekerja harian di CV. CA.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis

Menambah wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi dalam perkembangan teori *subjective well-being* terhadap performansi kerja di perkerja harian.

1.4.2. Manfaat praktis

A. Bagi pekerja harian:

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu informan untuk mengetahui keadaan *subjective well-being* di tempat kerja.

B. Bagi perusahaan yang memiliki pekerja harian:

Perusahaan dapat mengetahui dan menggunakan gambaran *subjective well-being* untuk menjadi perhatian/fokus perusahaan mengadakan kegiatan-kegiatan yang mendukung untuk mencapai kesejahteraan karyawan.

C. Bagi penelitian selanjutnya:

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau informasi bagi penelitian selanjutnya mengenai *subjective well-being* yang berhubungan dengan pekerja harian.