

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ekonomi yang semakin maju, membuka peluang bagi setiap orang di dunia kerja. Terbukanya kesempatan untuk bekerja tersebut membuat tidak adanya batasan bagi setiap individu yang ingin bekerja baik dari sisi gender, kelas sosial, dan latar belakang pendidikan (Nujannah F, 2019).

Perkembangan ekonomi tersebut memicu setiap individu untuk memperbaiki kehidupan dan meningkatkan kualitas hidupnya. Bersamaan dengan hal tersebut peran perempuan dalam kehidupan terus berubah, salah satunya yaitu peran perempuan dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga. Kini banyak perempuan yang berpartisipasi aktif bekerja di sektor publik untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga (Rahmaharyati dkk., 2017). Hal tersebut juga selaras dengan pernyataan (Novenia, 2017) alasan perempuan bekerja pada umumnya adalah untuk membantu perekonomian keluarga, akan tetapi tujuan dan motivasi yang dimiliki oleh wanita yang bekerja telah berbeda karena selain untuk mencari uang, tujuan lainnya adalah untuk mencari eksistensi diri. Selain itu, Hakim (Akhtar, 2018) mengatakan bahwa meningkatnya jumlah tenaga kerja perempuan dipengaruhi oleh meningkatnya tingkat pendidikan perempuan (Hakim, 2011).

Berdasarkan data tenaga kerja perempuan di Indonesia pada tahun 2020 menurut Badan Pusat Statistika (BPS), sebanyak 50,70 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan pada 2020. Jumlah tersebut meningkat

2,63% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang sebanyak 49,40 juta orang. Pekerja perempuan yang menjadi tenaga produksi, operator alat angkutan dan pekerja kasar sebesar 19,65%.

Meningkatnya tenaga kerja perempuan di sektor industri dan organisasi memberikan tantangan tersendiri terlebih lagi pada perempuan yang bekerja sebagai buruh pabrik. Karena ada beberapa tantangan kerja yang dialami oleh para buruh perempuan. Menurut Karolus dalam (Akbar & Vinaya, 2020) tantangan utama terkait dengan sistem kerja kontrak. Sistem kerja kontrak yang dilakukan oleh pabrik membuat tidak adanya kejelasan dan jenjang karir bagi para buruh. Tantangan lain adalah jam kerja buruh yang panjang yaitu selama 10 jam per hari dan dituntut untuk kerja lembur dari hari Senin sampai Sabtu, gaji yang kecil dan terbatasnya fasilitas seperti jumlah toilet yang sangat sedikit. Para buruh perempuan umumnya tidak mendapatkan tunjangan selain gaji pokok seperti tunjangan cuti haid dan cuti hamil. Selain itu, banyaknya pertimbangan dalam memenuhi keseimbangan kehidupan membuat perempuan yang bekerja sebagai buruh pabrik harus menyesuaikan diri dan mengatur waktu yang dimiliki dengan baik untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya konflik. Hal ini tentunya menjadi tantangan tersendiri, karena apabila tidak dapat dikelola dengan baik, bisa mempengaruhi kinerja atau bahkan keutuhan keluarga (Wulandari, 2015).

Pada kondisi tersebut perempuan sering mengalami kesulitan dalam menjalankan tanggungjawab didalam keluarga dan pekerjaan dibandingkan pria (Guest, 2002). Terlebih lagi peranan perempuan dalam keluarga meskipun perempuan mampu memperkuat keluarganya untuk membantu meringankan

konflik kerja untuk keluarga, perempuan melakukannya dengan mengorbankan kepentingannya sendiri (Zuo, Jiping & Yongping Jiang, 2015). Pada dasarnya perempuan adalah makhluk perasa dan cenderung menyelesaikan permasalahan menggunakan perasaannya. Hal ini juga dikemukakan oleh Kountul, Kolimbu & Korompis (2019) Wanita lebih menggunakan perasaannya dalam menghadapi suatu masalah. Oleh karena itu perempuan lebih mengutamakan kebahagiaan orang disekitarnya daripada dirinya sendiri, sehingga perempuan rentan mengalami stress dan dikarenakan peran dan status perempuan tampaknya telah menempatkan kaum perempuan dalam posisi yang penuh konflik dan masalah (Patnani, 2012).

Sejalan dengan pernyataan diatas, setiap individu yang merasakan *happiness* ditempat kerja akan memiliki perasaan positif yang membuatnya merasa puas, lebih produktif dan memiliki tingkat *turnover* yang relatif kecil sehingga dapat menciptakan kualitas sumberdaya manusia yang baik (Albrecht, 2010). Sedangkan karyawan yang tidak merasakan *happiness* dapat membuat kinerja menurun dan dapat menimbulkan terjadinya konflik ditempat kerja dan mudah stress (Warr, 2009).

Seligman (2005) mengartikan kebahagiaan sebagai konsep yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas positif yang tidak memiliki komponen perasaan negatif. Begitu pula dengan pernyataan A Carr yang mendefinisikan kebahagiaan sebagai kondisi psikologis yang positif, yang ditandai oleh tingginya kepuasan terhadap masa lalu, tingginya tingkat emosi positif, dan rendahnya tingkat emosi negatif. Hills dan Argyle (dalam Agustiya, 2020) mengembangkan konsep *happiness* dengan melihat *happiness* sebagai suatu hal

ketika seorang sering merasa gembira atau merasakan emosi positif serta merasa puas dengan diri dan hidupnya. Sedangkan arti kebahagiaan menurut Yenniari Indriana (2012) adalah pencapaian cita-cita dan keberhasilan atas apa yang diinginkan. Kebahagiaan juga merupakan tujuan utama dalam kehidupan manusia. Aspek *Happiness* atau kebahagiaan menurut Beberapa aspek kebahagiaan menurut Seligman (2005) dapat diidentifikasi secara objektif ke dalam beberapa hal berikut, yaitu: a.) Kehidupan yang bermakna (*Life of Meaning*) yaitu bentuk perilaku seorang individu yang menjadikan pengalaman yang memiliki tujuan, berarti, dan dapat dimengerti dengan cara terlibat secara aktif dan membangun hubungan positif dengan orang lain karena individu yang memiliki kebahagiaan tidak terfokus pada diri sendiri ketika melakukan setiap aktivitas tetapi juga mementingkan kepentingan individu lain, b.) Kehidupan yang Menyenangkan (*Life of Pleasure*) yaitu bentuk perilaku yang menunjukkan kontrol emosinya berdasarkan pada pengalaman menyenangkan yang tinggi dan rendahnya pengalaman tidak menyenangkan, dan c.) Keterlibatan Diri (*Life Engagement*) adalah bentuk perilaku setiap individu yang melibatkan segala aspek dalam dirinya seperti fisik, kognitif, dan emosional dalam segala aktivitas atau kegiatannya. Apabila ketiga aspek di atas dapat terpenuhi secara seimbang, dapat dipastikan bahwa seseorang akan merasakan kebahagiaan hidup. Jadi, kuncinya terdapat pada keseimbangan hidup seseorang (Fuad M, 2015).

Pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu (2016) yang membahas tentang determinan kebahagiaan di Indonesia, penelitian ini berfokus pada tingkat kebahagiaan secara global dan tidak spesifik membahas kebahagiaan

pada buruh perempuan karena hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kebahagiaan di Indonesia secara positif dipengaruhi oleh pendapatan, tingkat pendidikan, status kesehatan yang dirasakan dan modal sosial. Serta, tidak terdapat perbedaan dalam tingkat kebahagiaan antara pria dan wanita.

Akan tetapi berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) indeks kebahagiaan di Indonesia menurut jenis kelamin pada tahun 2014-2021 menunjukkan bahwa keduanya mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2014 presentase kebahagiaan laki-laki sebesar 67,94% dan kebahagiaan perempuan 68,61%. Pada tahun 2017 presentase kebahagiaan laki-laki sebesar 71,12% dan kebahagiaan perempuan sebesar 70,30%. Lalu pada tahun 2021 presentase kebahagiaan laki-laki sebesar 71,96% dan kebahagiaan perempuan sebesar 71,04%. Akan tetapi tingkat kebahagiaan perempuan selalu lebih rendah dari pada laki-laki. Seperti yang diungkapkan Fujita dkk (dalam Diener & Ryan, 2009), tidak ada perbedaan yang mencolok antara tingkat kebahagiaan antara kaum perempuan dan kaum laki-laki. Namun demikian, kaum perempuan terlihat lebih ekspresif dalam menunjukkan baik kebahagiaan maupun ketidakh kebahagiaannya.

Oleh karena itu penting untuk melakukan upaya peningkatan kebahagiaan perempuan. Seperti yang dikatakan (Patnani, 2012) dalam upaya meningkatkan kebahagiaan pada perempuan, perlu terlebih dulu dipahami apa saja yang menjadi sumber kebahagiaan pada perempuan, dan komponen apa saja yang akan menentukan kebahagiaan pada perempuan.

Menyadari pentingnya mengetahui dan meningkatkan kebahagiaan perempuan yang bekerja sebagai buruh pabrik, maka peneliti melakukan

pengambilan data tambahan dengan melakukan interview kepada 10 perempuan yang bekerja sebagai buruh pabrik dengan menggunakan aspek-aspek kebahagiaan menurut Seligman (2005), diperoleh 8 dari 10 perempuan yang bekerja sebagai buruh pabrik pada aspek Kehidupan yang bermakna (*Life of Meaning*) menyatakan bahwa terkadang para buruh pabrik perempuan kesulitan dalam memaknai kehidupannya hal tersebut dikarenakan para buruh pabrik perempuan hanya bekerja dan pulang untuk beristirahat sehingga para buruh pabrik perempuan tidak mengetahui pasti apa yang sebenarnya ingin diraih dan peran penting keluarga bagi kebahagiaan dirinya. Lalu pada aspek Kehidupan yang Menyenangkan (*Life of Pleasure*) diketahui bahwa 8 dari 10 perempuan yang bekerja sebagai buruh pabrik mengetahui apa saja yang harus mereka lakukan agar dapat merasa bahagia akan tetapi kebanyakan dari para buruh pabrik perempuan tidak menyadari bahwa emosi positif dan negatif dapat berpengaruh pada kinerjanya. Dan pada aspek Keterlibatan Diri (*Life Engagement*) 7 dari 10 perempuan yang bekerja di pabrik menyatakan bahwa para buruh pabrik perempuan hanya melibatkan aspek fisik dan kognitif saja saat bekerja, karna seperti yang disampaikan pada aspek sebelumnya para buruh pabrik perempuan tidak menyadari keterlibatan emosi dapat memberikan dampak pada kinerjanya di tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa perempuan yang bekerja sebagai buruh pabrik mengetahui hal apa saja yang membuat mereka merasa bahagia, akan tetapi mereka belum mengetahui pengaruh emosi positif maupun emosi negatif yang mereka rasakan dapat memberikan dampak dalam pekerjaan maupun perannya didalam keluarga.

Adapun dampak negatif yang dapat terjadi ketika perempuan berperan

ganda yaitu ketika mereka bekerja rasa lelah dan capek setelah bekerja seharian akan dirasakan para perempuan, namun ketika sudah pulang kerja mereka juga harus beralih profesi menjadi sosok ibu rumah tangga yang bekerja mengurus pekerjaan rumah tangga, mengurus suami, dan mendidik anaknya. serta kurangnya interaksi sosial dengan masyarakat sekitar, sehingga membuat perempuan tidak aktif dalam kegiatan masyarakat (Gani, 2016).

Kurangnya waktu yang dihabiskan dengan keluarga dapat membuat seseorang merasa tidak bahagia, hal tersebut selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Otken dan Erben (2013) yang menyatakan bahwa disaat pekerjaan terlalu dominan dan keluarga terabaikan maka akan muncul ketidakhahagiaan. Oleh karena itu Keseimbangan dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan (*Work Family Balance*) menjadi suatu kebutuhan bagi setiap individu agar tercipta kehidupan yang penuh makna dan berkualitas (Nurjanah, 2019).

Terlebih lagi pada perempuan yang sudah menikah, pada usia dewasa seharusnya memiliki kestabilan emosi yang baik seperti yang diungkapkan oleh Deepa (2019) dan Leikas & Salmela-Aro (2014) Jika dikaitkan dengan tugas perkembangan, semakin dewasa seseorang maka tingkat *conscientiousness* yang dimiliki semakin tinggi, yang mungkin disebabkan oleh pengalaman kerja atau karena meningkatnya kematangan sosial dan stabilitas emosi yang semakin baik. Kebahagiaan membantu terbentuknya kepribadian yang sehat serta kehidupansosial yang baik (Maharani, 2015). *Work Family Balance* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesejahteraan keluarga, kesehatan individu dan fungsi sosial individu dalam masyarakat (Handayani dkk, 2016). Greenhauss, Collins dan Shawn

(2003) mendefinisikan *Work Family Balance* sebagai keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun pekerjaan. Sedangkan menurut Frone (dalam Kalliath & Brough, 2008) mengatakan bahwa *Work Family Balance* direpresentasikan oleh sedikit konflik yang muncul karena menjalankan berbagai peran serta memperoleh keuntungan dalam menjalankan perannya tersebut. *Work Family Balance* juga dapat memberikandampak positif baik untuk individu maupun untuk organisasi. Jika individu mampu melakukan *Work Family Balance* maka resiko untuk mengundurkan diri juga semakin kecil. Seperti yang diungkapkan oleh Grzywacz dan Carlson (2007) mengatakan bahwa *Work Family Balance* dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan mengurangi tingkat *absenteeism* atau ketidakhadiran. Terdapat beberapa aspek yang menyusun *Work Family Balance* seperti *Aspek Work Family Balance* menurut Zhang, dkk. (2012) yang menjelaskan bahwa *Work Family Balance* terbagi dalam beberapa aspek yaitu *work-family conflict* dan *work-family enrichment*.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nursyiana dan Badriah (2022) menyatakan bahwa tingkat kebahagiaan perempuan cenderung lebih rendah dikarenakan “beban ganda” yang dialami oleh perempuan yang bekerja. Hal ini juga selaras dengan pernyataan King (2013) mengatakan, perempuan memiliki tingkat depresi dua kali lebih tinggi dibandingkan laki-laki, karena peran dan status perempuan membuat mereka berada dalam posisi yang rentan terhadap konflik, kondisi depresi dan gangguan jiwa di mana hal tersebut dapat menghalangi wanita untuk mencapai kebahagiaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis menyadari pentingnya untuk



melakukan penelitian mengenai apakah ada hubungan yang signifikan antara *Work Family Balance* terhadap *Happiness* pada perempuan yang bekerja sebagai buruh pabrik?

## **B. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Work Family Balance* dan *Happiness* pada perempuan yang bekerja sebagai buruh pabrik.

## **C. Manfaat**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis dapat memberikan informasi mengenai aspek dan faktor- faktor yang berkaitan dengan *Work Family Balance* terhadap *Happiness* pada perempuan yang bekerja sebagai buruh pabrik.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan gambaran mengenai *Work Family Balance* terhadap *Happiness* pada perempuan yang bekerja sebagai buruh pabrik. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa.