

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja, menurut UU No. 13 tahun 2003 bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Di Indonesia semakin banyak jumlah tenaga kerja, sedangkan lapangan pekerjaannya sendiri sedikit hal tersebutlah yang menyebabkan banyak pengangguran – pengangguran di negara ini. Sedangkan kebutuhan hidup tidak bisa dipungkiri lagi terus meningkat seiring berjalannya waktu.

Tingkat pendidikan di negara Indonesia relative masih rendah sehingga perusahaan – perusahaan yang ada di Indonesia sebagian besar dimiliki oleh orang asing. Sulitnya mencari pekerjaan di negara sendiri mengakibatkan perekonomian menjadi sulit pula. Keterampilan yang dimiliki juga tidak memadai untuk bekerja diperusahaan – perusahaan. Akhirnya kebanyakan memilih untuk bekerja di luar negeri demi memenuhi kebutuhan hidupnya, karena dirasakan untuk bekerja diluar negeri syarat – syarat nya tidak begitu sulit. Keterampilan – keterampilan yang harus dimiliki seorang Tenaga Kerja Wanita (TKW) atau Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk dapat bekerja diluar negeri sangatlah beragam.

Tenaga Kerja Luar Negeri atau sering kita dengar dengan sebutan Tenaga Kerja Wanita (TKW) atau Tenaga Kerja Indonesia (TKI). TKW dan TKI adalah istilah untuk tenaga kerja dalam negeri yang bekerja di luar negeri. Mereka merupakan penghasil devisa negara karena setiap bulan mereka mendapatkan upah atau gaji dari pihak majikan dan upah atau gaji tersebut dikirimkan kepada keluarga mereka dirumah untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga mereka. Setiap bulannya mereka mendapatkan upah atau gaji sebesar Rp. 2,5 juta dalam kontrak kerja rata – rata 2 tahun masa kerja. Kontrak kerja TKI dapat diperpanjang selama kedua belah pihak saling sepakat untuk menyetujui masalah tersebut.

Tenaga kerja yang memilih bekerja di luar negeri banyak memiliki pendidikan dan keterampilan yang rendah. Hal ini membuat para tenaga kerja memiliki posisi tawar yang rendah terhadap pengguna jasa/majikan. Dalam teori ekonomi bila pasokan tenaga kerja berlebih, maka upah akan rendah, maka demikian sering banyak para majikan mengambil kesempatan untuk melakukan eksploitasi kepada tenaga kerja. Hal ini menyebabkan berbagai permasalahan sosial muncul disekitar para pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri, terutama dikalangan tenaga kerja wanita disektor informal. Sehingga permasalahan terus bertambah dengan semakin banyaknya pengiriman tenaga kerja secara illegal dan memunculkan kasus *trafficking* (Sutaat, 2008).

Menjadi TKW adalah pilihan dari beberapa wanita Indonesia dalam mencari uang untuk kemajuan ekonomi. Memilih menjadi TKW pada buruh migran Indonesia yang banyak dilatarbelakangi oleh faktor ekonomi sehingga membuat

beberapa buruh migran merasa terpaksa bekerja sebagai buruh migran, karena mereka menganggap sebagai jalan terakhir yang dapat dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan membiayai keluarga (Anggaunitakiranantika, 2017).

Menurut catatan Migrant CARE (dalam Pambayun & Primawati, 2013) melaporkan kasus kekerasan pada tahun 2009, yaitu terjadi sebanyak 5314 kasus kekerasan terhadap buruh migran Indonesia. Dari jumlah kasus kekerasan tersebut, 97% dialami oleh perempuan dan hanya 3% buruh laki – laki. Pada tahun yang sama yaitu 2009 juga terjadi 1018 kasus kematian buruh migran. Kasus kematian buruh migran yang terjadi karena kecelakaan kerja terdapat 90 kasus dan kematian karena kekerasan terdapat 89 kasus. Sedangkan 268 kasus kematian buruh migran tidak diketahui penyebab kematiannya. Dari kasus kekerasan di atas salah satu Negara pengguna TKW Indonesia adalah Arab Saudi, penyebab terjadinya kekerasan dan perilaku tidak manusiawi terhadap buruh migran Indonesia adalah persoalan bahasa dan pengenalan budaya. Persoalan bahasa, banyak TKW Indonesia yang diberangkatkan dengan kemampuan bahasa yang kurang menjadikan penyebab kurangnya komunikasi antara pekerja dan majikan. Contoh kasus yang terjadi di Arab Saudi, kasus kekerasan yang terjadi ada Sumiati asal Dumbo Bima Nusa Tenggara Barat. Selain Sumiati kekerasan di Arab Saudi juga terjadi pada Ruyati. Penyebab dari kasus tersebut adalah karena kurangnya komunikasi akibat terbatasnya bahasa dan perbedaan kultur.

Kasus diskriminasi para migran juga terjadi di dalam negeri sendiri yaitu di Indonesia. Para buruh mendapatkan perlakuan yang diskriminasi baik mulai saat perekrutan, penampungan, pemberangkatan, maupun saat kepulangan. Tenaga

Kerja Indonesia (TKI) juga dilarang mendirikan forum komunitas atau serikat buruh atau masuk dalam serikat buruh setempat saat berada di luar negeri. Upah antara buruh migran perempuan dan laki-laki berbeda, buruh migran perempuan yang bekerja di sektor domestik (pembantu rumah tangga) mendapatkan upah yang lebih rendah. Bahkan waktu kerja yang ketat banyak yang memberikan dampak pada buruh untuk dapat beribadah sesuai dengan agamanya (Pambayun & Primawati, 2013). Berdasarkan penelitian Agustin (2007) kekerasan fisik ditempat kerja oleh beberapa subjeknya yang bekerja di Jepang kekerasan fisik yang didapat dalam bentuk bekerja yang lama dan penggunaan waktu libur sebagai jam kerja, juga ditemukan subjek yang diteliti tidak diperbolehkan makan dan dipaksa bekerja dalam keadaan sakit.

Negara Hongkong adalah salah satu kota maju yang berada di sebelah bagian Tiongkok di Pearl River Estuari dan Laut Tiongkok Selatan. Terletak di antara laut Tiongkok selatan, di sebelah timur Makau sejauh 60 km (37 mi), dan di sisi berlawanan dari Pearl River Delta. Perbatasan Hongkong dikelilingi oleh laut Tiongkok Selatan di timur, selatan, dan barat, dan berbatasan dengan kota Shenzhen di utara, di seberang sungai Sham Chun (Sungai Shengzhen). Hongkong memiliki luas 1.104 km² (426 sq mi) yang terdiri dari beberapa pulau, yaitu : Pulau Hongkong, Pulau Kowloon, New Territories, dan lebih dari 200 pulau lepas pantai. Pulau yang terbesar di Hongkong adalah pulau Lantau dan yang kedua adalah pulau Hongkong, sedangkan yang populasinya paling banyak ditempati adalah pulau Hongkong. Hongkong merupakan Negara Daerah Administratif Khusus dari Republik Rakyat Cina (RCC). Sebelum jatuh

ketangan RRC Hongkong adalah Negara bawahan koloni Britania. Hongkong terletak di bagian Tiongkok di Pearl River Estuary dan laut Tiongkok Selatan. Hongkong sebagai Negara maju juga sangat terkenal dengan perkembangan yang ekspansif, pelabuhan laut dalam alami, dan kepadatan penduduk tinggi.

Hongkong merupakan salah satu Negara dengan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) terbesar di dunia. Hongkong menduduki peringkat keempat terbesar dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), dan Hongkong memiliki system hukum yang baik serta hukum ketenagaan kerjaan yang baik. Para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) banyak yang bekerja pada sector domestic yaitu sebagai pelaksana rumah tangga (PLRT) atau biasa disebut dengan *Foreign Domestic Helper* (FDH) di Hongkong (Larasati, 2018). Berdasarkan hasil penelitian (Susilo, 2016), TKW yang memilih Hongkong sebagai Negara tujuan karena cukup menyenangkan dan terlebih lagi standar gaji di Hongkong lebih besar dibandingkan gaji di Indonesia dan adanya perlindungan kerja oleh Negara. Hongkong memiliki sistem perlindungan tenaga kerja yang diterapkan oleh pemerintahan yaitu, salah satunya adalah dengan menyediakan akses dan sejumlah layanan gratis kepada tenaga kerja termasuk konsultasi dan konsiliasi jika terdapat permasalahan dengan majikan (Larasati, 2018). Para tenaga kerja migran juga dapat berserikat dan berkumpul bahkan mendirikan organisasi. Beberapa aktivis juga sering mengadakan aktivitas pembagian brosur yang berisi informasi mengenai cara-cara pengaduan jika mereka dirugikan majikannya dalam bentuk 3 bahasa, yaitu : Mandarin, Inggris, dan Indonesia (Pambayun & Primawati, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa Pemerintah Hongkong memberi

kebebasan bagi para TKW Indonesia untuk berserikat, berkumpul, dan membentuk wadah organisasi bagi para TKW di Hongkong.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada pra penelitian pada 5 Januari 2020 didapatkan hasil bahwa Ibu A yang sudah menjadi TKW selama 12 tahun menyatakan alasannya memilih Hongkong “adalah karena faktor ekonomi keluarga dan Negara Hongkong penuh dengan kebijakan atas hukum dan hak asasi bagi pekerjanya”. Pernyataan Ibu A menjelaskan factor bekerja di Hongkong dikarenakan factor ekonomi keluarga namun juga didukung dengan perlindungan hokum pekerjanya yang diterapkan oleh pemerintah.

Selain dari Ibu A, pernyataan ini juga diperkuat dengan wawancara pada Ibu I pada tanggal 5 Januari 2020 yang memberikan alasan sudah memilih Negara Hongkong dan sudah bekerja di Hongkong selama 10 tahun Ibu I menyatakan gaji yang lebih tinggi menjadi pilihan ibu I, dan perlindungan hukum pekerja yang bagus pada Negara Hongkong. Selain dari ke dua subjek sebelumnya, wawancara juga dilakukan pada Ibu ST pada tanggal 6 Januari 2020 yang memberikan alasan memilih Negara Hongkong. Ibu ST sudah bekerja di Hongkong selama 10 tahun dan menyatakan hal yang sama dengan subjek lain tentang alasan memilih Negara Hongkong yaitu, karena faktor gaji dan perlindungan hukum perkerja yang baik yang dimiliki Negara Hongkong.

Dapat disimpulkan dari wawancara ketiga subjek di atas yang memberi alasan memilih Negara Hongkong sebagai tujuan bekerja migran. Pertama faktor ekonomi memberi dampak kepada para wanita bekerja untuk memenuhi kebutuhan bekerja. Kedua, gaji lebih tinggi dibandingkan bekerja di

negara sendiri atau di kampung halaman yang menjadi daya tarik para TKW untuk menghasilkan uang lebih banyak. Ketiga Negara Hongkong memiliki kebijakan serta sistem ketenagakerjaan yang komprehensif dalam melindungi tenaga kerja asing, sehingga para TKW merasa aman dan percaya dalam memilih Negara Hongkong.

Vadlun (dalam Ariani, 2013), menyebutkan bahwa fenomena migrasi juga terjadi pada tenaga kerja wanita dimana kebanyakan wanita senang merantau di tempat lain, misalnya dari desa ke kota, atau dari pulau ke pulau lain, atau dari Negara satu ke Negara yang lain. Pada umumnya Tenaga Kerja Wanita (TKW) yang bekerja di Hongkong atau luar negeri di latarbelakangi oleh keinginan mendapatkan gaji yang besar. Alasan para perempuan, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anggaunitakiranantika, 2017), menjadi buruh migran ke Hongkong memang berasal dari diri sendiri namun juga terdapat dukungan dari beberapa orang di sekitar para buruh migran, seperti keluarga besar dan suami, teman sebaya atau buruh migran yang sudah sukses.

Sebagai perempuan, para TKW tersebut sebenarnya memiliki beberapa pilihan yaitu mengurus rumah tangga atau bekerja, baik di dalam negeri, atau di luar negeri. Sebagai perempuan yang memiliki peran dan kedudukan dalam keluarga. Ketika memilih bekerja di luar negeri, maka harus mempertimbangkan keuntungan dan konsekuensi yang akan didapatkan bagi keluarga (Raharto, 2017).

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) menyimpulkan (dalam Nobriyani & Haryono, 2019), jumlah tenaga kerja Indonesia pada tahun 2015 yang bekerja di Negara asing (pekerja migran) sebesar 275.737 pekerja. Pada tahun 2016 terjadi penurunan sehingga jumlah pekerja menjadi 234.451 pekerja di Negara asing (pekerja migran). Namun, di tahun berikutnya jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) terus terjadi peningkatan setiap tahunnya. Pada 2017, pekerja migran dari Indonesia meningkat menjadi 262.899 pekerja, kemudian di tahun 2018 juga mengalami peningkatan yaitu 283,640 pekerja migran dari Indonesia. Para Buruh Migran Indonesia (BMI) yang bekerja di Hongkong didominasi pekerja perempuan dengan jumlah sebanyak 97,9%, sedangkan pekerja laki-laki hanya 2,1%. Buruh migran perempuan Indonesia yang bekerja di Hongkong didominasi dengan profesi sebagai *domestic worker* dengan usia rata-rata berkisar antara 21-35 tahun. Dalam satu bulan, penempatan buruh Migran Indonesia ke Hongkong mencapai angka 4.000-6.000 (Anggaunitakiranantika, 2017).

Namun demikian, meskipun Hongkong memiliki sistem perlindungan bagi tenaga kerja migran atau TKW bukan berarti tidak ada permasalahan yang menimpa para pekerja migran atau TKW. Permasalahan yang terjadi di Hongkong yaitu kasus kekerasan pada TKW. Contohnya kasus yang menimpa korban ES yang disiksa oleh majikannya di Hongkong pada tahun 2014 lalu, kekerasan yang terjadi pada ES dapat ditangani dengan baik. Dari sekitar 300 kasus penganiayaan fisik dan seksual pada TKW di Hongkong setiap tahun 50% di antara mereka

berwarga Negara Indonesia dan selebihnya berasal dari Negara lain (Nurdin, 2017).

Subjektif well – being adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan mempresentasikan dalam kesejahteraan psikologi (Ariati, 2010). *Subjektif well – being* menurut (Compton, 2005) terbagi dalam dua variable utama yaitu : kebahagiaan dan kepuasan hidup. Kebahagiaan berkaitan dengan emosi individu dan bagaimana individu merasakan diri dan dunianya. Penilaian global mengenai kemampuan individu menerima cenderung disebut sebagai kepuasan hidup yang benar. Komponen dasar *subjektif well – being* terdapat dua komponen yaitu : kepuasan hidup (*life satisfaction*) dan *happiness*, kemudian *happiness* terbagi lagi menjadi dua yaitu : afeksi positif dan afeksi negative. *Life satisfaction* merupakan bagian sisi kognitif dari *subjektif well – being*, *life satisfaction* suatu penilaian reflektif, suatu penilaian dalam diri seseorang dalam bagaimana sesuatu dapat berjalan baik dan terjadi terhadap dirinya. *Satisfaction* dapat diungkapkan melalui kepuasan hidup secara global dan kepuasan domain – domain yang spesifik, yaitu : afek positif dari gambaran emosi dan suasana hati seseorang (Nayana, 2013).

Subjektif well – being dapat dimaknai sebagai evaluasi kehidupan (*life evaluation*). Yang ada dirasakan oleh diri – sendiri terhadap aspek kehidupan tertentu maupun kehidupannya secara menyeluruh dengan menggunakan pertimbangan perasaan (*affect*) yang berasal dari pengalaman emosional yang dialami oleh seseorang, dan *eudaimonia* (*flourishing/eudaimonic*) berasal dari

kesejahteraan subjektif yang mengacu dari fungsi psikologi yaitu rasa makna hidup dan tujuan dalam hidup yang dapat berjalan dengan baik (OECD, 2013). Para peneliti memberi kesimpulan bahwa kondisi kehidupan pada seseorang dapat merubah *subjektif well-being*. Skor *Subjektif well-being* dipengaruhi oleh kestabilan karakter seseorang yang disebutkan dalam teori *need and goal satisfaction*. Permasalahan dalam kehidupan seseorang menjadikan mereka dapat beradaptasi dan merupakan faktor penentuan skor *Subjektif well-being* apakah rendah atau bernilai tinggi. Beberapa faktor yang mempengaruhi *subjektif well-being* yaitu : self-esteem yang positif, *sense of control*, optimisme, perasaan yang memiliki makna dan tujuan, extroversion, serta *positive social relationship* (Nayana, 2013).

TKW yang bekerja di Hongkong memang banyak tapi tidak semua TKW mendapatkan keberuntungan. Dengan mengadu nasib di Negara orang memang bukan hal yang mudah, banyak tantangan yang didapat apalagi jika bekerja sebagai Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) dan tidak semua TKW mendapatkan majikan yang sesuai dengan yang diharapkan, jika ada TKW yang tidak mendapatkan majikan atau belum mendapatkan mereka berada di Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). TKW yang mendapatkan majikan yang tidak sesuai harapan, kadang – kadang ada TKW tidak dibayar gajinya oleh majikannya, makan dengan ala kadarnya. Akibatnya banyak TKW di Hongkong yang mengalami stress atau depresi hingga bunuh diri. Namun juga banyak ditemukan TKI yang menghabiskan waktunya berpuluh – puluh tahun di Hongkong karena nyaman dengan pekerjaannya.

Permasalahan terkait pemahaman kepercayaan beragama antara majikan dan pekerja menjadi masalah yang sering dikeluhkan TKI yang bekerja di Hongkong. Seperti temuan penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2016) dengan subjeknya bernama Ibu Solamah yang bekerja di Hongkong. Ibu Solamah bekerja sebagai *baby sister*, dengan beban kerja yang lumayan ringan. Namun dalam beribadah ibu Solamah harus mengerjakan sholat 5 waktu dengan cara diam-diam, intinya ibu Solamah kurang diperkenankan untuk sholat oleh majikannya (Susilo, 2016).

Permasalahan lain yang juga dialami terkait kekerasan yang dilakukan majikan pada TKW di Hongkong seperti yang dialami Erwiana. Erwiana mengalami kekerasan dari majikan seperti dipukuli, dimandikan, dibiarkan kedinginan selama berjam-jam, ditelanjangi, tidak boleh ke kamar mandi, Buang air besar dan kecil di plastic dengan alasan tidak mau rumahnya kotor. Erwiana sampai sekarang mengalami cacat seumur hidup dan harus menjalani konseling akibat kekerasan tersebut. (Nurdin, 2017)

Walau terjadi beberapa masalah yang harus dihadapi oleh TKW di luar negeri selama mereka bekerja tidak membuat minat dalam pengiriman tenaga kerja Indonesia (TKI) ke lain negara menurun, justru banyak dari pekerja yang memutuskan memperpanjang kontrak mereka selama belasan tahun. Seperti pengalaman yang dituturkan Lestari (2018) bahwa selama 18 tahun sudah bekerja di Hongkong yang juga sempat mengalami gaji yang diberikan majikan pertamanya dibawah standart dan akhirnya memutuskan kabur dari rumah majikannya. Lestari ditampung di tempat penampungan bernama Bethune House selama 6 bulan dan akhirnya Departemen Tenaga Kerja Hongkong membantunya

mengurus masalah ketenagakerjaannya. Setelah mengalami hal tersebut, Lestari paham prosedur kerja di Hongkong dan telah mendapatka majikan baru yang lebih baik. Hal yang membuatnya bertahan di majikan barunya saat itu salah satunya, kebebasan Lestari untuk melanjutkan pendidikan lagi.

Dari 3 kasus diatas, peneliti menemukan permasalahan dalam kasus TKW di Hongkong antara lain masih kurangnya pemahaman terkait keyakinan pekerja dan majikan serta masih ditemukan kekerasan pada TKW. Namun walau mengalami hal tersebut beberapa TKW memutuskan bertahan setelah berganti majikan baru seperti yang dialami Lestari. Temuan fakta ini membuat peneliti ingin mengetahui gambaran *subjective well-being* para perempuan yang bekerja selama bertahun-tahun di Hongkong sebagai PRT sehingga mampu bertahan dengan segala tekanan kehidupan yang dihadapi. Banyak faktor yang peneliti anggap mampu membuat seorang wanita bertahan di negara orang selama bertahun-tahun seperti faktor dorongan ekonomi keluarga. Namun masih belum adanya penelitian mendalam terkait hal tersebut, membuat peneliti tertarik melakukan penelitian tentang *subjektif well-being* pada Tenaga Kerja Wanita (TKW) yang berada di Hongkong.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan peneliti dari penelitian ini yaitu, bagaimana gambaran *subjektif well-being* pada TKW yang bekerja di Hongkong?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini yaitu, untuk mengetahui gambaran subjektif well - being pada TKW yang bekerja di Hongkong.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teori

Manfaat penelitian secara teoritis dalam penelitian ini, agar dapat memberikan sumbangan pengetahuan ilmu psikologi khususnya dibidang psikologi klinis khususnya yang berkaitan dengan *subjektif well-being* pada TKW yang bekerja di Hongkong.

2. Manfaat Praktik

Manfaat secara praktis dari penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan referensi baru mengenai subjektif well-being pada tenaga kerja wanita Indonesia yang bekerja di Hongkong dan menambah wawasan dalam bidang psikologi mengenai subjektif well-being yang dimiliki oleh TKW yang bekerja di Hongkong bagi peneliti.