

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja sebagai buruh pabrik memiliki tantangan tersendiri terutama bagi perempuan yang sudah menikah. Mereka memiliki tugas ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga saat di berada rumah yang harus mengurus segala keperluan rumah tangga mulai dari melayani suami, mengurus anak sampai menyiapkan seluruh keperluan rumah tangga. Selain itu saat berada di pabrik mereka memiliki kewajiban untuk bekerja, yang terkadang mengharuskannya untuk bekerja sampai malam hari. Sebenarnya pekerja perempuan tidak boleh pulang sampai larut malam, hal ini telah diatur oleh Undang-undang ketenagakerjaan No 12 tahun 2003, dimana bekerja di malam hari dapat membahayakan keselamatan para buruh terutama para buruh perempuan. Apabila perusahaan ingin lebih peduli pada nasib buruh perempuan, maka undang-undang di atas tersebut dapat menjadi sesuatu yang positif, baik bagi pihak perusahaan maupun bagi buruh perempuan itu sendiri. Perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi yang nantinya dapat lebih menguntungkan bagi perusahaan, baik dari segi ekonomi maupun perkembangan perusahaan. Di sisi lain bagi buruh perempuan tentu kepedulian perusahaan membawa dampak positif baik dari tingkat ekonomi, moral dan sosial.

Buruh perempuan adalah buruh yang mendominasi di sektor formal perburuhan yang jumlahnya mencapai lebih dari 70% (sumber: tempo/07/ 2008).

Meskipun jumlah buruh perempuan mendominasi di sektor perburuhan, namun hal itu belum membuat perusahaan menetapkan kebijakan yang mensejahterakan para buruh perempuan. Permasalahan mulai dari asuransi kesehatan, upah tidak sesuai standar daerah, lembur yang tidak dibayar, tidak ada cuti hamil dan haid keadaan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja para buruh perempuan tersebut. Selain itu kaum buruh perempuan terkadang sering dipandang sebelah mata. Banyak perusahaan yang kurang peduli dengan nasib para buruh perempuan. Hal itu dapat terlihat dari kebijakan perusahaan yang terkadang mendiskriminasikan para buruh perempuan mulai dari asuransi kesehatan, upah standar tenaga kerja, upah lembur yang tidak dibayar setara dengan laki-laki, bahkan cuti hamil dan cuti haid sering tidak diberikan padahal hal tersebut telah diatur dalam pasal 81 Undang-undang ketenagakerjaan No 13 tahun 2003(sumber:tempointeraktif.com). Departemen ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan terhadap pekerja perempuan yang sedang haid *“tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua haid dengan upah penuh”*. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir. Serta pasal 82 undang-undang nomor 13 tahun 2003(sumber:tempointeraktif.com). Departemen ketenagakerjaan telah mengatur masalah cuti hamil *“Perlindungan cuti hamil selama 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh”*. ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh. Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa undang-undang ketenagakerjaan belum sepenuhnya dapat

terlaksana dengan baik karena masih banyaknya perusahaan yang mengabaikan hak-hak para buruh perempuan.

Para buruh perempuan juga menghadapi permasalahan ketika akan memasuki dunia pekerjaan. Mereka yang ingin bekerja di pabrik garmen “*underwear*” biasanya harus menggunakan “uang pelicin” untuk mempermudah proses penerimaan. Bagi mereka yang tidak memiliki uang akan sangat sulit untuk memperoleh tempat di pabrik tersebut. Uang tersebut diberikan baik kepada pejabat perusahaan ataupun para calo yang memiliki pengaruh di daerah pabrik tersebut. Jumlah uang yang harus diberikan pun tidak sedikit bagi mereka yang kebanyakan kalangan ekonomi menengah bawah, biasanya antara Rp.1.000.000 sampai dengan Rp.2.500.000 (wawancara dengan buruh 21/04/2011). Permasalahan tidak hanya saat mereka akan memasuki dunia pekerjaan, tetapi saat mereka telah bekerjapun masalah datang silih berganti, seperti kontrak kerja yang bermasalah, dan sering pula terjadi PHK sepihak. Berdasarkan data dari perusahaan jumlah buruh pabrik yang bekerja di garmen ini mencapai 2.530 buruh 60% di antaranya adalah buruh perempuan. Berdasarkan data absensi selama bulan Februari-April 2011 jumlah buruh yang tidak masuk bekerja dengan berbagai alasan mulai dari sakit, tanpa keterangan, izin mencapai 40% atau sekitar 1.030 buruh. Sementara itu “*Turn Over*” nya juga cukup tinggi dari data selama bulan Februari-April 2011 dengan berbagai alasan mulai dari tidak ada perpanjangan kontrak, hamil, konflik antar departemen dan sebanyak 825 atau 32% buruh dan beberapa diantaranya adalah staf dari setiap departemen. Selain itu sepanjang 2011 telah terjadi 5 kali demo dengan berbagai tuntutan mulai dari

asuransi kesehatan, masalah jam lembur, ketransparanan dalam promosi, serta upah yang sering telat di bayarkan. Dari Permasalahan tersebut di keluhkan oleh beberapa buruh perempuan seperti hasil wawancara dengan Ns yang seorang buruh Perempuan yang bekerja digarmen "*underwear*" di Tangerang ia telah bekerja di pabrik garmen itu selama 6 bulan dan ia merasa dirugikan dengan kontrak kerja yang di berikan perusahaan.

“ Iya selama saya bekerja sebagai buruh pabrik saya cukup merasa dirugikan karena dalam kontrak kerja apabila para buruh lembur sampai malam maka akan diberikan uang lemburnya tapi ya itu tadi perusahaan sering telat membayarkan upah lembur dan saya juga sering merasa waswas klo harus pulang terlalu malam. (Nn,2011)

Hal sama juga diungkapkan oleh YN yang telah bekerja dipabrik garmen itu selama 1 tahun karena selama 4 tahun ia telah menjadi tulang punggung keluarga karena ia telah bercerai dari suaminya.

“ Saya bekerja sekitar 1 tahun di sini, karena saya sebagai tulang punggung keluarga saya single parent, anak saya 2 tapi ya itu tadi karena saya perempuan kali ya mbak jadi upah saya berbeda dengan buruh laki-laki, di sini laki-laki yang sudah menikah beda dengan yang masih lajang tapi klo perempuan mau yang sudah menikah atau yang masih lajang upahnya rata.(YN,2011)

Selain itu SSpun mengungkapkan hal yang serupayaitu :

“Saya waktu melamar kerja di sana berusia 17 tahun, dan tidak lulus kualifikasi karena msh di bawah umur, tetapi waktu itu bagian HRD memperbolehkan saya bekerja asal mau bayar, waktu itu saya bayar 1.200.000 waktu itu orangtua saya jual perhiasan agar saya dapat bekerja dan itu juga karena saya ada orang dalam yang merekomendasikan saya.(SS,2011)

Begitu pun yang diungkapkan oleh MS yang baru bekerja 5 bulan adalah

“ Saya masih kerja kontrak mbak, gak tau deh ntr di perpanjang atau gak. kalo mikirin kerjaan saya suka sampai pusing mbak, saya klo banyak pikiran jadi susah tidur, ya tau sendiri mbak nyari pekerjaan sekarang kan ga gampang mana kebutuhan rumah tangga banyak.

Namun berbeda dengan pengalaman AJ dan SHialah

“Ya kalo saya sih ngerasa biasa aja karena di tempat dulu saya kerja juga begini jadi saya sih ga terlalu mempermasalahakan mbak, yang penting ada pemasukan buat bantu-bantu keluarga.(AJ,2011)

Hal yang sama juga diungkapkan dengan SHyaitu

“Ya kalo saya alhamdulillah sudah merasa tercukupi kebutuhan sehari-hari dan pekerjaan saya juga ga terlalu berat koq, jadi saya sih merasa senang.(SH,2011 supervisor)

Dari hasil wawancara dengan beberapa buruh pabrik dapat terlihat lembur malam, kecurangan dalam penerimaan pegawai, diskriminasi upah dapat menimbulkan perasaan tidak aman bagi para buruh perempuan dan dari perasaan tidak aman ini dapat menjadi sumber stres kerja hingga menyebabkan pusing sampai sulit tidur, karena hal itu kemungkinan kepuasan kerja mereka pun ikut menurun. Lain hal nya dengan buruh yang merasa aman dan nyaman bekerja hal itu kemungkinan tidak akan mempengaruhi stres kerja maupun kepuasan kerjanya.

Dari permasalahan diatas dapat terlihat bahwa hak sebagai buruh perempuan memang lebih kompleks mulai dari asuransi kesehatan, upah standar tenaga kerja, jam lembur yang tidak dibayar, bahkan cuti hamil dan cuti haid sering tidak diberikan. Pada dasarnya stres kerja dapat menjadi sesuatu yang positif bagi pekerja maupun di tempat mereka bekerja, namun apabila hal ini berlangsung secara terus menerus dan berkepanjangan maka akan memberikan dampak yang negatif pada pekerja terutama menurunnya tingkat kepuasan kerja pada para pekerja tersebut. Peneliti melihat bahwa para buruh pabrik perempuan yang bekerja di garmen “*underwear*” X memiliki sumber stres yang lebih

kompleks di bandingkan dengan buruh pabrik laki-laki. Berbagai permasalahan mulai dari asuransi kesehatan, diskriminasi upah, jam lembur yang tidak menentu, cuti hamil dan haid hal itu besar kemungkinan mempengaruhi kepuasan pekerjaanya

B. Identifikasi Masalah

Sebagai perusahaan yang jumlah buruh perempuannya banyak idealnya dapat lebih mengutamakan kesejahteraan para buruh perempuan mulai dari asuransi kesehatan, cuti hamil dan cuti haid, upah sesuai standar daerah hingga jam lembur malam. Namun pada kenyataannya perusahaan kurang memperhatikan hak-hak serta kesejahteraan para buruh perempuan sehingga permasalahan yang dihadapi para buruh perempuan ini menyebabkan berbagai permasalahan baru mulai dari banyaknya absensi bermasalah, turn over tinggi hingga terjadi beberapa kali demo karena merasa hak-haknya tidak terpenuhi. Keadaan ini besar kemungkinan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para buruh perempuan. Apabila hal tersebut berlangsung terus-menerus dapat menyebabkan stres pada buruh perempuan. Artinya apabila para buruh perempuan merasakan ketidakpuasan kerja kemungkinan akan mempengaruhi stres.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui tinggi rendahnya stres kerja pada buruh Perempuan yang sudah menikah yang bekerja di garmen "*underwear X*"

2. Mengetahui tinggi rendahnya kepuasan kerja pada buruh Perempuan yang sudah menikah yang bekerja di garmen "*underwear X*"
3. Menguji hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja pada buruh Perempuan yang sudah menikah yang bekerja di garmen "*underwear X*"

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Untuk mengetahui hubungan stres kerja dan kepuasan kerja pada buruh pabrik Perempuan yang sudah menikah yang bekerja di garmen "*Underwear X*".
 - b. Untuk mendukung penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian di bidang kerja yang sama.
 - c. Untuk memperkaya penelitian Psikologi terutama di bidang Psikolog Industri dan Organisasi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi para buruh Perempuan yang sudah menikah dapat memberikan pengetahuan serta gambaran bahwa stres kerja yang di alami dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

E. Kerangka berfikir

Setiap pekerja pasti memiliki kebanggaan tersendiri ketika mereka memasuki dunia pekerjaan yang baru. Sama halnya dengan para buruh perempuan

yang memiliki perasaan bangga serta harapan yang menyenangkan tentang pekerjaannya. Perasaan positif atau menyenangkan terhadap pekerjaannya, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Ketika mereka merasakan nilai yang positif dalam pekerjaannya maka mereka akan merasa puas dan mengalami perasaan yang menyenangkan dalam menghadapi pekerjaannya. Namun apabila pekerjaannya di nilai negatif maka sebaliknya mereka yang mengalami ketidakpuasan akan mengalami perasaan tidak menyenangkan atau keadaan emosional negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi pegawai terhadap pekerjaannya yang dinilai seberapa baik pekerjaannya sebaliknya pegawai yang tidak puas akan mengalami perasaan tidak menyenangkan atau keadaan emosional negatif terhadap pekerjaannya. Jadi apabila para buruh perempuan memiliki persepsi yang positif terhadap pekerjaan mereka yang dinilai positif pula oleh perusahaan maka akan terjadi kepuasan dan perasaan menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Namun sebaliknya apabila memiliki persepsi negatif akan mengalami perasaan tidak menyenangkan atau keadaan emosional negatif terhadap pekerjaannya.

Permasalahan yang di hadapi buruh perempuan sangat kompleks mulai dari gaji yang diskriminasi, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja dapat menjadi sumber ketidakpuasan kerja. Kondisi yang terus berlarut-larut atas ketidakpuasan yang dirasakan para buruh perempuan dapat menyebabkan stres kerja. Buruh perempuan yang mengalami stres dapat dilihat dari gejala-gejala yang muncul mulai dari gejala fisiologis, psikologis dan perilaku. Dalam gejala fisiologis, stres dapat menciptakan perubahan dalam

metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung, fisik cepat lelah. Sementara itu gejala psikologis muncul dalam keadaan bentuk ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan. Sedangkan Gejala perilaku dapat dikaitkan dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, menunda-nunda pekerjaan, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Para buruh perempuan yang mengalami stres kerja yang tinggi cenderung akan mengalami gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Namun sebaliknya, buruh perempuan yang memiliki stres kerja rendah tidak akan mengalami ketiga gejala – gejala stres tersebut. Berikut ini adalah kerangka berfikir yang dapat ditunjukkan dengan bagan.