

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan sebuah negara berkembang yang berada di Kawasan Asia Tenggara dengan jumlah populasi manusia yang besar. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa total penduduk yang ada di Indonesia pada tahun 2022 yaitu sebanyak 275 juta jiwa. Dari total penduduk tersebut 143.722.644 penduduk yang tergolong pada Angkatan kerja, dari total Angkatan kerja tersebut sebanyak 135.296.713 penduduk berstatus sebagai pekerja, 3.730.077 penduduk berstatus pernah bekerja dan 4.695.854 penduduk tidak pernah bekerja jika di akumulasikan berarti terdapat 8.425.931 penduduk yang tidak memiliki pekerjaan / menganggur.

Angkatan kerja itu sendiri dapat di definisikan sebagai penduduk usia produktif/usia kerja, di Indonesia berusia 15 tahun ke atas yang bekerja, punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan juga mereka yang tidak memiliki pekerjaan atau biasa di sebut pengangguran. Pada hakekatnya pengertian buruh dan tenaga kerja adalah sama, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja, buruh itu termasuk tenaga kerja, hanya saja pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada buruh .Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk-bentuk lain. Sementara yang dimaksud pemberi yaitu yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kalau kita membahas tenaga kerja atau buruh, kita tidak akan terlepas dari pengertian

majikan karena majikan merupakan orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaannya (Adisiswanto, 2016).

Bekerja, bagi sebagian besar orang, tidak hanya memberikan keuntungan ekonomi, tetapi juga memberikan arti bagi kehidupan seseorang. Secara psikologis, kerja bukan hanya sebagai cara untuk mendapatkan sesuatu (penghasilan), tetapi juga sebagai sarana untuk menjual kepuasan ego, dengan kata lain kerja adalah sarana untuk menuju kepuasan pribadi. Secara normatif, kerja juga menimbulkan ketimpangan sosial, berupa apresiasi, penilaian dan dukungan positif terhadap peran, yang tentunya dapat memfasilitasi interaksi dan membangun kepercayaan dalam hubungan sosial yang ada (Marssel & tellma, 2020).

Masalah mengenai pekerjaan masih menjadi topik pembicaraan yang selalu menjadi masalah bagi sebagian warga negara Indonesia. Sempitnya ruang kerja menjadi salah satu faktor utama yang selalu dikeluhkan orang. Tidak semua orang di Indonesia bisa mendapatkan pekerjaan. Ada yang memilih berwiraswasta, ada yang memilih menjadi pekerja/buruh yang sering berkonotasi pekerja rendahan hingga ada yang memilih menjadi pengangguran karena tidak ada lagi pekerjaan yang dapat diperoleh untuk mencapai kehidupan yang layak agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan saat ini dan kebutuhan dimasa yang akan datang (Grace Vina, 2016).

Salah satu permasalahan yang masih hadir di tengah masyarakat yaitu soal kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan ekonomi karyawan selalu diarahkan pada pendapatan yang diperoleh dari perusahaan tempatnya bekerja dengan tujuan untuk dapat mendukung kondisi perekonomian karyawan, dengan kata lain semakin besar hasil atau penghasilan yang harus didukung kondisi ekonomi dan kesejahteraan hidup

karyawan, akan membuat karyawan menjadi tetap senang bekerja di perusahaan tersebut (Regita & Fenty, 2019).

Kesejahteraan pekerja/buruh di Indonesia diatur dalam UU NO 13 tahun 2003 pasal (1) 31 yang berbunyi kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu provinsi yang ada di Indonesia, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah penduduk yang ada di Provinsi Yogyakarta berada di angka 3 juta penduduk, dari total penduduk yang ada di D.I. Yogyakarta 2.336.076 tergolong ke dalam Angkatan kerja, dari total Angkatan kerja tersebut sebanyak 2.241.131 penduduk berstatus sebagai pekerja, 56.901 penduduk berstatus pernah bekerja dan 38.044 penduduk tidak pernah bekerja jika di akumulasikan berarti terdapat 94.945 penduduk yang tidak memiliki pekerjaan / menganggur.

Masalah tenaga kerja di D.I. Yogyakarta sangat kompleks dan besar. Dikatakan kompleks karena masalah mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi terhadap pola yang tidak selalu mudah dipahami. Dikatakan besar karena melibatkan jutaan jiwa. Untuk menggambarkan masalah ketenagakerjaan di masa depan tidak mudah karena selain mendasarkan pada angka tenaga kerja di masa lalu, perlu juga diketahui prospek produksi di masa depan. Kondisi kerja yang baik, output berkualitas tinggi, upah yang layak juga Kualitas sumber daya manusia merupakan masalah yang selalu muncul di diskusi tentang perburuhan selain masalah

hubungan industrial antara pekerja dan dunia usaha. Masalah perburuhan di D.I. Yogyakarta dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja pekerjaan, latar belakang pendidikan rendah, lapangan pekerjaan yang tidak sesuai, dan kurangnya kesadaran berwirausaha. Masalah kemiskinan, ketimpangan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, urbanisasi, dan stabilitas politik juga sangat berpengaruh terhadap ketenagakerjaan (BPS Yogya, 2021).

Berbicara mengenai masalah tenaga kerja pastinya kita akan menemukan masalah mengenai jumlah lapangan pekerjaan yang tidak sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang ada, ketersediaan lapangan pekerjaan yang ada terkadang hanya terpusat di perkotaan yang membuat penyebaran tenaga kerja bertumpuk pada kota saja dan membuat lapangan pekerjaan di pinggiran atau di daerah pedesaan kurang diminati. Menurut Badan Pusat Statistika Yogyakarta (BPS Yogyakarta, 2022) tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi D.I. Yogyakarta adalah kota Yogyakarta 7,18 persen, disusul Kabupaten Sleman sebesar 4,78 persen dan Kabupaten Bantul 3,97 persen. Kondisi ini menunjukkan semakin besarnya kawasan perkotaan di suatu daerah maka akan terjadi penurunan penawaran tenaga kerja dan peningkatan pengangguran karena sulitnya memasuki lapangan kerja di perkotaan. Hal ini dikarenakan lebih banyak pekerjaan di daerah perkotaan berada di sektor formal yang membutuhkan persyaratan tertentu.

Sektor formal merupakan pekerjaan dengan jumlah tenaga kerja yang besar. Gaji tetap per bulan menjadi salah satu alasan mengapa pekerjaan di sektor formal masih banyak diminati, yang termasuk kedalam kriteria tenaga formal merupakan

mereka yang bekerja di bidang profesional, teknisi dan sejenisnya, tenaga kepemimpinan dan ketataksanaan, tenaga tata usaha dan sejenisnya, tenaga penjualan, tenaga usaha jasa (Meng, 2001).

Satuan pengamanan (Satpam) merupakan jenis pekerjaan yang masuk kedalam kriteria pekerjaan formal yaitu tenaga penjual jasa. Dalam Peraturan Kepolisian Negara Indonesia nomor 4 Tahun 2020, dijelaskan bahwasannya Satuan Pengamanan yang selanjutnya disebut Satpam adalah satuan atau kelompok profesi pengembangan fungsi kepolisian terbatas non yustisial yang dibentuk melalui perekrutan oleh badan usaha jasa pengamanan atau pengguna jasa Satpam untuk melaksanakan pengamanan dalam menyelenggarakan keamanan, Satuan pengamanan tidak bisa dipisahkan dengan lingkungan Universitas, Universitas memiliki berbagai unsur sumber daya manusia didalamnya yang saling berhubungan satu sama lain guna terciptanya lingkungan kampus yang baik. salah satu unsur yang berada pada level pelaksanaan kampus yaitu Satuan Pengamanan atau satpam, dalam aktivitas yang bersifat swakarsa di wilayah lingkungan kerjanya, unsur ini berfungsi sebagai industrial security atau pengamanan perusahaan.

Tabel 1. 1
Status pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah	Status Pekerja
Satpam Gedung	21	Pekerja Tetap
Satpam Gedung	39	Pekerja Outsorcing

Satpam Gerbang / penjaga Gate	21	Pekerja Outsorcing
----------------------------------	----	--------------------

Univeritas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai instansi Pendidikan didalamnya menggunakan jasa satpam sebagai tim keamanan kampus, di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta satpam dikategorikan sebagai Satpam Gedung dan juga Satpam Parkir / penjaga gate. Tabel 1.1 menunjukkan satpam di UMY berjumlah sebanyak 81 orang dari 81 orang tersebut sebanyak 21 orang bersetatus sebagai pekerja tetap di bawah naungan biro umum UMY dan sisanya sebanyak 60 orang merupakan pekerja Outsorcing di bawah naungan PT. BUHARUM dan PT. KING DIGDAYA. Untuk satpam gedung dibagi kedalam tiga shift dengan durasi kerja selama 8 jam per hari, shift pagi berkisar diantara jam 06.00 – 14.00, shift siang berkisar diantara pukul 14.00 – 22.00, dan shift malam berkisar diantara jam 22.00 – 06.00. lalu untuk satpam parkir dibagi menjadi dua shift kerja, shift pagi antara jam 06.00 – 14.00, dan shift siang diantara jam 14.00-22.00. untuk shift pagi dan shift siang terdapat 31 orang satpam yang berjaga dimana komposisinya 20 satpam Gedung dan 11 satpam parkir (penjaga gate), sementara untuk shift malam terdapat 20 satpam yang berjaga dan semuanya merupakan satpam Gedung hal tersebut dikarenakan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta hanya membuka pintu gerbang kampus sampai pukul 22.00 sehingga tidak ada satpam parkir / penjaga gate.

Dalam menjalankan tugas nya sebagai penjaga keamanan tentunya seorang satpam harus selalu siaga dan berada di area kampus bahkan terkadang Ketika di hari libur pun satpam harus tetap bekerja guna memenuhi kewajibannya sebagai penjaga

keamanan kampus, namun saat profesi Satpam muncul, keberadaan profesi ini seringkali diremehkan oleh banyak pihak, alih-alih memberikan penghormatan kepada dedikasi dan profesi sebagai satpam justru dalam kenyataannya masih terdapat berbagai lembaga yang menggunakan jasa satpam namun membayar dengan gaji yang di bawah ketentuan upah minimum (Ni'am, Irawan, & dewanto, 2020).

Dengan luasnya lingkungan kampus UMY serta banyaknya mahasiswa yang beraktifitas di lingkungan kampus, bahkan seringkali aktifitas mahasiswa berlangsung hingga malam hari bahkan di waktu libur sekalipun tentu menjadi suatu tantangan tersendiri bagi petugas keamanan di UMY dalam menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan kampus itu sendiri, sudah seharusnya pekerja keamanan yang ada di UMY mendapatkan kesejahteraan dalam bekerja. Kesejahteraan tersebut dapat diukur melalui kompensasi yang didapatkan pekerja, kepuasan selama bekerja beserta loyalitas dari pekerja tersebut.

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang harusnya diberikan oleh pemberi pekerjaan kepada karyawan begitu pula seharusnya yang terjadi pada pekerja keamanan di UMY. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alvita, Pradhanawati & Dewi (2014) kompensasi memiliki pengaruh sebesar 43% terhadap kesejahteraan pekerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Akmal & Munandar (2021) menyebutkan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan pemberian kompensasi secara baik dan bijak.

Kepuasan kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang terpenting bagi sebuah perusahaan, idealnya karyawan bisa merasakan kepuasan dari apa yang mereka kerjakan selama bekerja, kepuasan dalam bekerja juga bisa membuat karyawan menjadi sejahtera. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu dan Nurani (2021) didapati hasil bahwasannya kepuasan kerja mempengaruhi kesejahteraan sebesar 42,2%. Kemudian loyalitas merupakan sesuatu yang bisa diberikan dari karyawan kepada pemberi pekerjaan namun loyalitas tidak bisa hadir dengan sendirinya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariska (2017) didapati hasil bahwasannya kesejahteraan gaji/upah, insentif dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Al-Quran menjelaskan bahwa Allah Memberikan perintah kepada manusia untuk bekerja dan akan membalas apa yang telah dikerjakan manusia tersebut, seperti yang dijelaskan dalam Al-Quran surat Hud ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ

وَسَنُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ۗ

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ziauddin sardar (2016) menyatakan, dalam Islam bahwasannya bekerja bukan hanya sekedar memnuhi kebutuhan hidup, tetapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya di junjung tinggi, oleh karena itu bekerja dalam Islam menempati posisi yang sangat mulia, seseorang yang bekerja dengan tangannya sendiri dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah

martabat dan kemuliaannya. Oleh karena penjelasan uraian diatas , penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul

“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEJAHTERAAN (SUBJECTIVE WELLBEING) PADA LINGKAWAS UMY.”

Kekuatan dari penelitian ini adalah belum dilakukannya penelitian yang berfokus pada kesejahteraan (subjective Wellbeing) pada pekerja di lingkawas UMY.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian konteks masalah diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan dalam bekerja berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja di lingkawas UMY?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja di lingkawas UMY?
3. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja di lingkawas UMY?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa kepuasan berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja di lingkawas UMY

2. Untuk menganalisa kompensasi berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja di lingkawas UMY.
3. Untuk menganalisa loyalitas berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja di lingkawas UMY.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil peneltiian ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk studi tentang tingkat kesejahteraan pekerja di lingkawas UMY
 - b. Peneltiian ini dapat memebrikan informasi mengenai kesejahteraan pekerja di lingkawas UMY
2. Secara praktis
 - a. Penelitian ini dapat dijadikan acuan BIRO UMUM UMY untuk melihat tingkat kesejahteraan pekerja di lingkawas UMY
 - b. Penelitian ini digunakan untuk sarana pembelajaran yang didapat didalam perkuliahan.