

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki penduduk lebih dari 260 juta orang (CIA, 2017). Berdasarkan laporan dari *World Economic Forum* (WEF) di Davos Switzerland, Indonesia menduduki peringkat ke-42 dari 60 negara terbaik di dunia berdasarkan beberapa kategori yang berkaitan dengan perekonomian di suatu negara (Adila, 2016). Agar perekonomian Indonesia semakin baik, setiap warga harus didorong untuk berpartisipasi dalam memajukan perekonomian, diantaranya melalui penyediaan lapangan kerja seluas-luasnya. Setiap instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta, seharusnya dapat menyediakan lapangan kerja baik untuk laki-laki maupun perempuan. Selain menyediakan lapangan kerja, setiap manajemen perusahaan harus mampu mengondisikan situasi kerja di setiap instansinya agar kesejahteraan karyawan terjaga, dengan memastikan bahwa setiap pegawai dapat menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan perannya.

Faktanya, masih banyak perusahaan di Indonesia yang belum mampu mewujudkan hal tersebut. Hal ini terlihat dari survey yang dilakukan oleh JobsDB Indonesia pada Mei 2015 yang melibatkan 2324 responden dengan level karir yang beragam. Hasilnya menunjukkan bahwa 73% responden merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya (Jannah, 2015). Hasil survey serupa juga menunjukkan bahwa sebanyak 80% responden ingin mengganti pekerjaannya, hal ini disebabkan karena adanya masalah gaji, fasilitas, jenjang karir yang lambat, minimnya program pengembangan karir, bonus yang tidak sesuai dengan beban kerja dan sebagainya (Praditya, 2016). Hasil survey serupa juga menunjukkan sebesar 77% karyawan di Indonesia merasa tidak puas dengan tunjangan yang mereka dapat di tempat kerja (Priherdityo, 2016).

Fenomena diatas menandakan terjadinya *employee well-being* (EWB) yang rendah. *Well-being* adalah suatu keadaan sehat secara fisik, mental dan

sosial (Kun, 2013). Berikut hal-hal yang dapat mempengaruhi WB seseorang, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Eriadya (2014) menunjukkan bahwa totalitas kerja, tuntutan kerja dan sumber daya pribadi berpengaruh terhadap *subjective well-being*. Penelitian lain menyebutkan bahwa hubungan yang positif, prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan kesehatan memiliki hubungan yang positif terhadap kebahagiaan seseorang di tempat kerja (Wulandari & Widyastusi, 2014). Kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja sering dikenal dengan istilah EWB.

EWB dapat diartikan sebagai kepuasan karyawan dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, komunitas, termasuk kesehatan fisik, emosional/mental, keuangan dan spiritual (Casey, 2016). Kepuasan tersebut memungkinkan karyawan untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka demi kepentingan diri sendiri maupun organisasi (Tehrani, 2007). Grant, dkk (2007) menggambarkan kesejahteraan karyawan kedalam tiga unsur, yaitu kesejahteraan psikologis, fisik dan sosial. Kathryn (2008) mengungkapkan adanya korelasi positif antara *well-being* dengan kinerja, yang berarti bahwa ketika seseorang memiliki tingkat *well-being* yang tinggi, maka kinerjanya pun akan semakin baik. Faktor lain yang juga mempengaruhi EWB adalah kepuasan kerja (Tanujaya, 2014), stres kerja (Duygulu dkk, 2013), konflik peran ganda (Sari, 2016), kompensasi, komitmen, realisasi diri dan masalah kesehatan (Zhou dan Qiu, 2013).

Senik (2015) menyebutkan adanya perbedaan kebahagiaan dan kesejahteraan antara laki-laki dan perempuan. Perempuan memiliki tingkat kebahagiaan dan kepuasan hidup yang tinggi daripada laki-laki. Namun perempuan juga lebih mudah mengalami depresi dan memiliki tingkat kesejahteraan emosional yang rendah. Hal ini diasumsikan karena adanya perbedaan perlakuan yang dirasakan perempuan. Beberapa laporan seperti laporan dari CNN (2017) yang menyatakan, pada sektor garmen yang didominasi perempuan, lembur seringkali dibayar tidak sesuai ketentuan atau bahkan tidak dibayarkan. Menurut survey yang dilakukan Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) pada tahun 2014, secara umum upah buruh perempuan masih di bawah upah buruh laki-laki. Selain itu, masih banyak buruh

perempuan yang tidak mendapat jaminan kesehatan dengan berbagai alasan, di antaranya adalah karena jaminan kesehatan didaftarkan atas nama laki-laki sebagai kepala keluarga. Faktor lain yang juga membuat kesejahteraan karyawan perempuan di Indonesia terganggu adalah karena karyawan perempuan lebih rentan mengalami stres dalam pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena adanya beberapa faktor di tempat kerja seperti diskriminasi, kurangnya dukungan, kesulitan dalam membagi tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta adanya tekanan untuk membuktikan kemampuan diri (Republika, 2017).

Perempuan lebih sulit duduk di jabatan struktural ini ditunjukkan dengan data Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang mencatat bahwa PNS perempuan hanya mampu mengisi 22% jabatan yang ada di instansi pemerintahan, sedangkan 78% lainnya diisi oleh laki-laki. Dilansir dalam media BBC, kepala ILO (*International Labour Organization*) Guy Ryder menyatakan bahwa tantangan yang sangat besar bagi perempuan untuk menemukan dan mempertahankan pekerjaan yang layak, masih akan terus berlanjut, dan sepanjang kondisi karir perempuan, mereka akan terus menghadapi tantangan yang signifikan dalam mencapai akses ke pekerjaan yang layak (BBC, 2016).

Fenomena kesenjangan partisipasi dan upah yang dialami oleh perempuan ini disebabkan oleh fenomena *glass ceiling* (GC). Penelitian yang dilakukan Sitterly (dalam Partini, 2013) yang menyebutkan bahwa untuk mencapai posisi puncak, ada lebih banyak hambatan untuk perempuan dibandingkan laki-laki. Mereka akan menghadapi persaingan dan perlawanan yang lebih keras, karena GC merupakan penghalang tertinggi yang tak terlihat. Menurut Morison, White dan Velsor (dalam Adair, 1999) GC bukan hanya sekedar penghalang bagi karir individu yang didasarkan atas ketidakmampuannya dalam menangani level pekerjaan yang lebih tinggi, tapi hal ini terjadi karena individu tersebut adalah perempuan.

ILO (dalam Dimovski dkk, 2010) menjelaskan bahwa bias budaya, gender *stereotype*, sikap terhadap perempuan, dan pandangan bahwa perempuan tidak dianggap sebagai pencari nafkah utama merupakan kendala utama dalam kemajuan karir perempuan. Bombuwela dan Chamaru (2013) menyebutkan

bahwa GC memiliki korelasi yang negatif dan pengaruh yang signifikan dengan perkembangan karir perempuan. Juita (2011) mengungkapkan beberapa hal yang dapat mempengaruhi pengembangan karir perempuan seperti kepercayaan diri, luapan emosi yang berlebihan dan mudah mentoleransi sikap-sikap tidak profesional. Dari berbagai penelitian diatas, terlihat bahwa fenomena *glass ceiling* dapat menimbulkan terganggunya *well-being* karyawan perempuan.

Islam mengajarkan setiap manusia untuk bekerja dan berusaha. Dengan adanya pandangan yang menyebutkan bahwa perempuan tidak diperbolehkan bekerja dan menjadi pemimpin menjadikan perempuan terhambat dalam mencapai posisi yang lebih baik. Padahal pada dasarnya laki-laki dan perempuan diciptakan Allah SWT dengan keadaan yang mulia dan sama derajatnya. Seperti dalam firman Allah SWT dalam Surat Al-Hujurat (49) : 13 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya :

“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.

Ayat tersebut menjelaskan bagaimana Allah SWT menciptakan laki-laki dan perempuan yang dasar kemuliannya bukan berasal dari suku, keturunan, ras, bangsa atau jenis kelamin, melainkan berasal dari ketaqwaan kepada Allah SWT. Dan sesungguhnya manusia diciptakan untuk selalu bertaqwa kepada Allah SWT (Shihab, 1999). Ketaqwaan inilah yang menjadikan manusia lebih mulia dan bukan karena dia laki-laki atau perempuan. Dengan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT membuat manusia memiliki kehidupan yang lebih baik (kesejahteraan). Seperti dalam firman Allah SWT :

فَقُلْنَا يَا آدَمُ إِنَّ هَذَا عَدُوٌّ لَكَ وَلِرَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكَ مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَىٰ (١١٧) إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ (١١٨) وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ (١١٩)

Artinya :

”Kemudian Kami berfirman, ”Wahai Adam, sungguh (ini) iblis musuh bagimu dan bagi istrimu, maka sekali-kali jangan sampai dia mengeluarkan kamu berdua dari surga, nanti kamu celaka. Sungguh, ada (jaminan) untukmu disana, engkau tidak akan kelaparan dan tidak akan telanjang. Dan sungguh, di sana engkau tidak akan merasa dahaga dan tidak akan ditimpa panas matahari” (QS. Thaha (20) : 117-119).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa kesejahteraan yang dijanjikan oleh Allah SWT adalah surga, maka manusia haruslah berhati-hati dengan godaan iblis dari segala keburukannya. Karena apabila manusia senantiasa bertaqwa kepada Allah SWT, maka Allah akan menjamin kesejahteraan akhiratnya berupa surga (Purwana, 2013).

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti merasa perlu dilakukannya penelitian mengenai peran *glass ceiling* terhadap *employee well-being*. Selain karena minimnya penelitian terkait yang membahas secara langsung hubungan maupun peran *glass ceiling* dan kesejahteraan karyawan, peneliti juga merasa penting melakukan penelitian ini guna membantu para karyawan khususnya perempuan dalam menghadapi isu-isu terkait *glass ceiling* dan *employee well-being* karyawati di tempat kerja.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka pertanyaan yang diajukan adalah :

1. Apakah terdapat peran *glass ceiling* terhadap *employee well-being* karyawan perempuan?
2. Seberapa besar peran *glass ceiling* terhadap *employee well-being* karyawan perempuan?
3. Bagaimana tinjauan Islam mengenai peran *glass ceiling* terhadap *employee well-being* karyawan perempuan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisa peran *glass ceiling* terhadap *employee well-being* karyawan perempuan
2. Menganalisa besaran peran *glass ceiling* terhadap *employee well-being* karyawan perempuan
3. Melihat tinjauan Islam mengenai peran *glass ceiling* terhadap *employee well-being* karyawan perempuan

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini nantinya dapat dijadikan sarana informasi dalam meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta dapat dijadikan landasan untuk penelitian selanjutnya terkait dengan isu-isu mengenai *glass ceiling* dan perannya terhadap *employee well-being* karyawan perempuan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sarana informasi bagi karyawan dalam menyikapi isu mengenai GC dan EWB, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi isu GC dan cara meningkatkan EWB.

1.5. Kerangka Berpikir

