

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerjaan merupakan aktivitas pokok yang melekat pada manusia. Kerja atau pekerjaan adalah kegiatan yang dengan sengaja dilakukan manusia untuk menghidupi diri sendiri, orang lain, atau memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat luas (Merriam, 2020). Pekerjaan dapat dimaknai sebagai wadah bagi seseorang dalam mengaktualisasikan diri agar hidupnya menjadi lebih baik. Oleh sebab itu, hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati (Parapak, Noor, *and* Linggi, 2018). Makna pekerjaan bagi setiap orang dilandasi dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (UUD 1945 pasal 27 ayat 2 n.d.).

Pentingnya pekerjaan dalam kehidupan manusia menjadikan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan diatur secara rinci oleh pemerintah. Salah satunya, pemerintah mengukuhkan waktu kerja dan waktu istirahat agar hak dan kewajiban pekerja di Indonesia terpenuhi seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Waktu kerja dan Waktu Istirahat

Ketentuan	UU No. 11 Tahun 2020 (UU Cipta Kerja)
Waktu Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuh jam kerja dalam sehari atau empat puluh jam dalam seminggu yang berlaku untuk enam hari kerja dengan ketentuan libur satu hari. 2. Delapan jam kerja dalam sehari atau empat puluh jam kerja dalam seminggu yang berlaku untuk lima hari kerja dengan ketentuan libur dua hari.
Lembur	1. Maksimal empat jam dalam sehari dan delapan belas jam dalam satu minggu.
Total Jam Kerja	Kewajiban bekerja adalah empat puluh jam dalam seminggu.
Waktu Istirahat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hak istirahat satu hari dalam seminggu untuk yang bekerja 6 hari dalam satu minggu. 2. Hak istirahat dua hari dalam satu minggu untuk yang bekerja lima hari dalam seminggu.

Sumber: Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 UU Cipta Kerja

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dengan bunyi ketentuan di atas adalah pembaharuan dari Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK 13/2003).

Kebijakan pemerintah mengenai jam kerja ini berkaitan dengan fenomena *work life balance* yang dimaknai sebagai keseimbangan atau mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan (Fidyani, 2018). Kesadaran mengenai keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) adalah konsekuensi logis dari perubahan demografis di tempat kerja, intensifikasi kerja, dan fragmentasi waktu di kalangan pekerja, alih-alih mode perusahaan (Chakraborti and Mishra 2018). Pekerja mulai memperhatikan kemampuan untuk memenuhi tuntutan dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan demikian *Work Life Balance* telah menjadi indikator penting kesejahteraan individu (Abendroth and den Dulk 2011). Jam

kerja yang panjang melebihi sepuluh jam sehari atau lebih dari empat puluh hari dalam seminggu mengakibatkan tingkat produktivitas yang menurun, dorongan *turnover* yang tinggi, merasa sangat lelah, dan menyebabkan terbengkalainya pekerjaan rumah (Tett and Meyer 1993).

Pentingnya *work life balance* juga dibuktikan dengan hasil penelitian dari University of Eastern Finlandia yang menyebutkan bahwa jam kerja yang terlalu tinggi mengakibatkan stress yang memicu timbulnya masalah-masalah kesehatan, seperti diabetes, penyakit jantung, gangguan ingatan, gangguan tidur, bahkan depresi (Virtanen et al. 2018).

Dampak tekanan dari *workload* dianggap sebagai hal serius yang telah menjadi masalah penting dan patut untuk diperhatikan (Muhr et al, 2013). Gejala yang ditunjukkan oleh ketidakberhasilan beberapa karyawan dalam mencapai *work life balance* ditunjukkan oleh hasil penelitian berjudul *Work Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah* dengan adanya keluhan gangguan kesehatan, sulit tidur dan sering memikirkan pekerjaan sebelum tidur, pekerjaan kantor yang sering mengganggu waktu istirahat hingga terbawa mimpi, luapan emosi yang mengganggu lingkungan sekitar, kesulitan manajemen waktu dengan baik, dan tekanan untuk menuntut pencapaian target membuat karyawan kelelahan secara fisik dan mental (Dennira and Ekowati 2020).

Work life balance semakin populer di kalangan karyawan saat ini (Suyono et al., 2020; Wolor et al., 2020). Fenomena *work life balance* berangkat dari kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang sama-sama

memberikan kepuasan (Bataineh, 2019) . Tingginya antusias individu terhadap kesadaran *work life balance* membuat fenomena *work life balance* ini dikaji lebih dalam oleh banyak peneliti dengan berbagai hasil temuan. Beberapa penelitian *work life balance* terkait tipe pekerjaan dan jam kerja menghasilkan temuan yang variatif di antaranya, meningkatnya kalangan wanita yang memutuskan menjadi pengusaha karena jam kerja fleksibel, tingginya tingkat stress pada kalangan akademisi akibat tekanan kerja yang tinggi, dan kalangan tenaga kerja medis dengan tekanan kerja dan jam kerja yang tidak terkendali menyebabkan kestabilan emosi menurun dan memicu stress ((Lewis, Gambles, and Rapoport, 2007; Shanafelt et al., 2015; Rehman dan Azam Roomi, 2012; Ylijoki, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan pada Industri Telekomunikasi Sri Lanka oleh Mendis and Weerakkody 2017 menyatakan bahwa pencapaian *work life balance* yang baik berguna bagi karyawan dan organisasi dalam menurunkan tingkat stress, merasa lebih bahagia di tempat kerja maupun rumah, dan menunjukkan bahwa *work life balance* yang baik mengarah pada peningkatan kualitas kerja.

Penelitian oleh Saina, Pio, and Rumawas (2016) menyebutkan bahwa *work life balance* bermanfaat untuk individu atau karyawan agar lebih produktif dan sehat dalam melakoni kehidupan pribadi dan profesional. *Work life balance* dikatakan tercapai apabila karyawan tidak memiliki stress akibat pekerjaan dan gejala psikologis lainnya. Lima puluh dua karyawan di PT PLN (Persero) Manado diteliti dan menghasilkan pernyataan bahwa tingginya

tingkat kepuasan pada *work life balance* berpengaruh pada kualitas kerja yang meningkat.

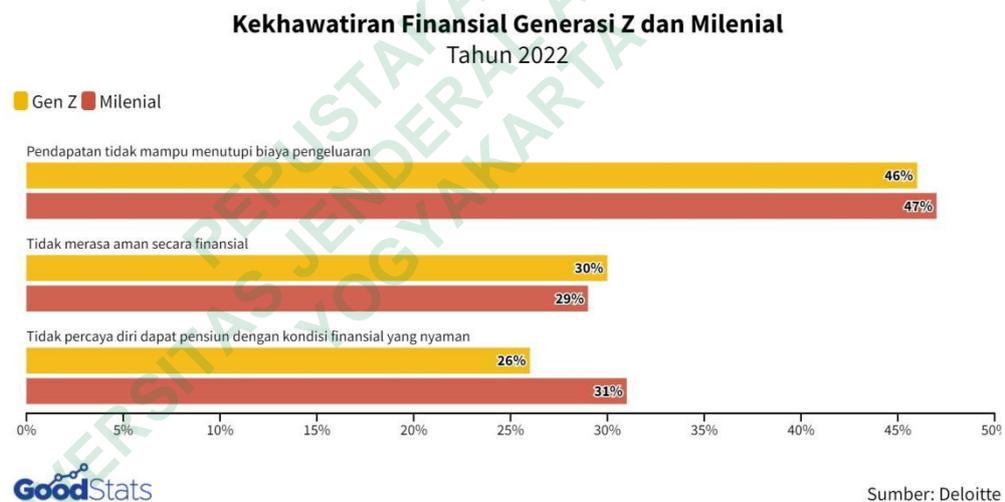
Sebanyak dua ratus delapan puluh tenaga pengajar pendidikan tinggi berusia dua puluh satu sampai empat puluh tahun di Pakistan diteliti dengan hasil penelitian adalah *work life balance* berpengaruh positif pada kinerja karena didukung oleh perusahaan yang peduli terhadap karyawan. Penelitian ini menyebutkan bahwa *work life balance* menentukan jumlah waktu yang tersedia bagi karyawan untuk memenuhi peran dalam kehidupan pribadi dan profesional. *Work life balance* yang tidak tercapai mengakibatkan produktivitas dan kinerja menurun (Soomro, Breitenecker, and Shah 2018).

Badan Pusat Statistik (2018) menyebutkan lebih dari lima puluh persen jumlah tenaga kerja di Indonesia adalah di bawah tiga puluh tahun atau disebut generasi milenial dalam dunia kerja yang berperan sebagai pekerja aktif. Sensus Penduduk Antar Sensus (SUPAS) (2015) menyatakan bahwa tahun 2020 sampai 2025, tujuh puluh persen dari total penduduk Indonesia adalah angkatan kerja berusia lima belas sampai enam puluh empat tahun, tiga puluh persen lainnya merupakan penduduk usia non produktif. Penduduk kelahiran tahun 1980 sampai 2000 disebut sebagai generasi milenial (Budiati, 2018).

Kehadiran internet, perkembangan media sosial, kesadaran terhadap lingkungan, dan liberalisasi ekonomi yang dialami oleh generasi milenial mengakibatkan generasi ini memiliki sifat ambisius, kreatif, tanggap teknologi, dan berorientasi pada tujuan dengan tingkat kepercayaan dan harga

diri yang tinggi (Naim and Lenka 2018). Dalam menghadapi persaingan global, diharapkan angkatan kerja milenial pada era industri 4.0 mampu untuk lebih produktif dan kompetitif dengan karakteristik yang dimilikinya sebagai orang yang berpendidikan tinggi, ambisius, dan berorientasi pada karier (Wen *et al.*, 2018).

Sebuah survei dengan judul “*The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*” yang dilakukan oleh Deloitte menemukan bahwa mayoritas generasi Z dan milenial memiliki preferensi dalam pekerjaan paling khawatir pada masalah finansial.



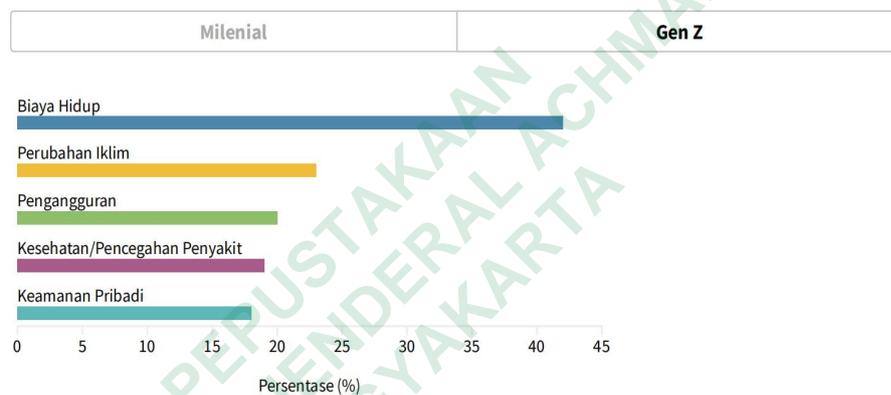
Gambar 1.1 Diagram Kekhawatiran Finansial Generasi Z dan Milenial
Sumber: <https://goodstats.id> (2022)

Ditemukan bahwa empat puluh enam persen generasi Z dan empat puluh tujuh persen generasi milenial khawatir pendapatannya tidak menutupi biaya pengeluarannya. Mereka tidak percaya diri untuk mampu menikmati masa pensiun dengan kondisi finansial yang mumpuni. Pada kategori lain, sebesar tiga puluh persen generasi Z dan dua puluh sembilan persen generasi

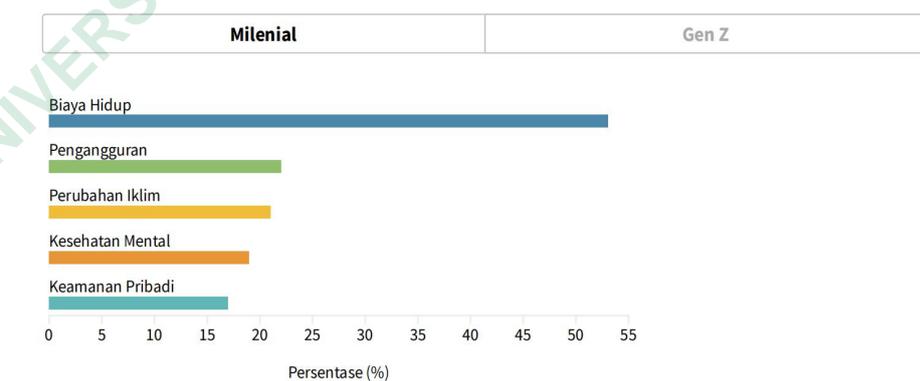
milenial merasa kondisi finansial mereka tidak aman. Sementara itu, sebesar tujuh puluh dua persen generasi Z dan tujuh puluh tujuh persen milenial setuju bahwa kesenjangan antara penduduk yang kaya dan miskin di negara masing-masing semakin melebar.

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Deloitte (2023) membahas lebih lanjut mengenai kekhawatiran generasi milenial dan generasi Z di dunia.

Kekhawatiran Milenial dan Gen Z di Dunia (2023)



Gambar 1.2 Persentase kekhawatiran Gen Z
Sumber: <https://dataindonesia.id/> (2023)

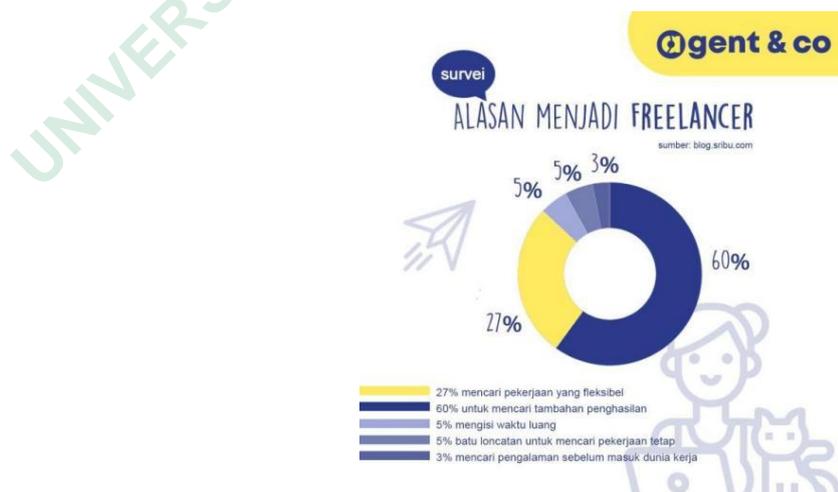


Gambar 1.3 Persentase kekhawatiran Generasi Milenial
Sumber: <https://dataindonesia.id/> (2023)

Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa biaya hidup menjadi kekhawatiran utama bagi empat puluh dua persen generasi milenial dan lima puluh tiga persen generasi Z di dunia tahun 2023.

Individu yang mengalami kasus ini kemudian termotivasi untuk menambah sumber penghasilannya dengan menjadi *freelancer* dan bekerja sampingan guna meningkatkan taraf hidup dan memperbaiki keadaan finansialnya (Citra, Elfindri, and Bachtiar 2020). Hal lainnya menurut Heineck and Schwarze (2004) membuktikan bahwa karyawan yang memiliki pekerjaan kedua lainnya untuk manfaat keuangan, perolehan keterampilan baru, dan atau mendapatkan pengalaman dalam pekerjaan alternatif lainnya, salah satu pekerjaan kedua dalam hal ini adalah “*freelancer*”.

Freelancer adalah pekerja lepas dan tidak terikat pada suatu perusahaan (umnadmin 2023). Maka dari itu, *freelancer* dapat terdiri dari semua kalangan baik itu mahasiswa, ibu rumah tangga, individu yang tidak memiliki pekerjaan tetap, dan karyawan suatu perusahaan.



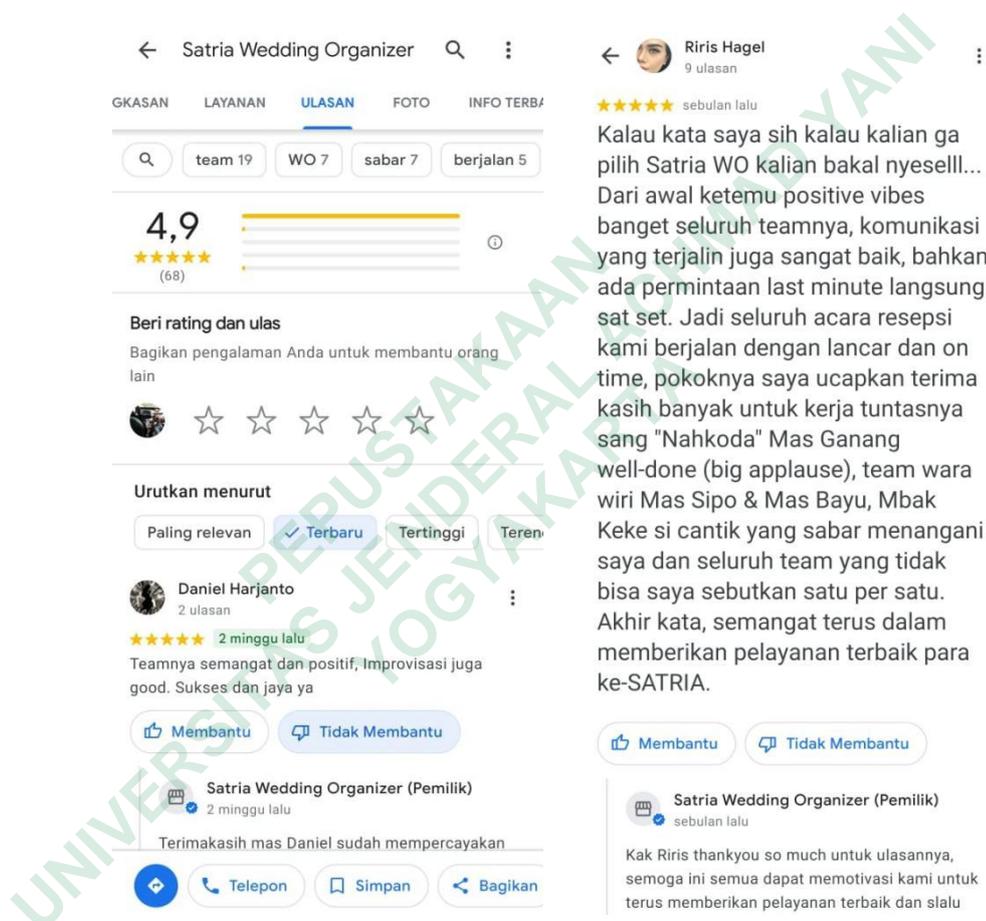
Gambar 1.4 Alasan menjadi *freelancer*
Sumber: <https://agentnco.com/> (2020)

Survei yang dilakukan oleh Sribulancer selama satu minggu terhitung dari 05 Januari sampai 12 Januari 2015 terhadap seribu anggota Sribulancer, mengungkapkan bahwa persentase tertinggi alasan individu menjadi *freelancer* enam puluh persennya adalah untuk mencari tambahan penghasilan meskipun mereka juga berstatus karyawan tetap di suatu perusahaan. Kemudian, karyawan yang memutuskan menjadi *freelancer* akan bekerja di luar jam kerja dan atau di hari libur. Pada fenomena ini, terdapat salah satu bidang bisnis yang mewadahi para *freelancer* untuk bekerja di hari libur yaitu hari Sabtu dan Minggu. Bidang bisnis ini adalah *Wedding Organizer* yang pada umumnya beroperasi di hari libur untuk menggelar acara pernikahan para klien dengan mempekerjakan tenaga ahli *by order* atau tenaga lepas untuk menyelesaikan projek event pernikahan. Tenaga lepas ini dinamakan dengan *freelancer* (Afifa Yustisia Firdasanti, 2021).

Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada Satria Organizer yang sudah berdiri sejak tahun 2016 dan ditemui dilapangan bahwa dua belas (empat puluh empat persen) dari total dua puluh tujuh orang *freelancer* yang bekerja di Satria Organizer adalah karyawan yang bekerja delapan jam perhari dari hari Senin sampai Jumat atau memiliki pekerjaan tetap di suatu perusahaan dan bekerja lebih dari empat puluh jam dalam seminggu.

Satria *organizer* adalah salah satu dari perusahaan jasa pelayanan perencanaan pernikahan yang sudah disertifikasi atau *wedding organizer certified* oleh Asosiasi Hastana Indonesia di bawah naungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) pada tahun 2022.

Pada laman *Google Review Summary*, penilaian bintang lima mendominasi hasil *review* dengan *key word* pada kata *team* yang di dalamnya menyatakan kepuasan klien terhadap kinerja tim yang profesional, cekatan, *fast respon*, *on time*, dan *reviews* lainnya yang menuju kepada komentar positif terhadap *team* atau dalam kategori ini ialah *freelancer*.



Gambar 1.5 *Google Review Summary of Satria Organizer*
Sumber: Google Maps, 2023

Hal ini kemudian menimbulkan keunikan bagi peneliti dikarenakan *output* pada *freelancer* di *Satria Organizer* menunjukkan ketidaksesuaian merujuk pada penelitian sebelumnya terkait *work life balance* yang tidak tercapai disebabkan oleh tekanan kerja, jam kerja yang tinggi, dan tidak

seimbang dengan kehidupan di luar pekerjaan, dapat mengakibatkan tingkat produktivitas menurun, dorongan *turnover* tinggi, kestabilan emosi menurun, dan memicu stress (Lewis, Gambles, and Rapoport, 2007; Ylijoki, 2013).

Adanya penelitian terdahulu yang membahas topik *work life balance*, cenderung menghasilkan *outcomes* psikologis berupa stress sebagai hasil dari ketidakseimbangan individu (Bruening & Dixon, 2007). Penelitian yang membahas tentang pemaknaan atas *work life balance* pada *freelancer* dan upaya untuk mengurangi konflik dari setiap domain masih sedikit diteliti dalam penelitian manajemen sumber daya manusia (Grady & McCarthy, 2008).

Berdasarkan penjelasan tersebut, mengingat *freelancer* adalah dominan dari generasi milenial dan gen Z yang lebih menuntut *work life balance* dan merasa lebih sulit menghadapi tekanan kerja, maka hal ini dapat menjadi hambatan yang tidak dapat dihindari oleh *freelancer* (Smith, 2018). Fenomena *freelancer* yang tetap bertahan dengan beban kerja dan jam kerja yang tinggi yang mengakibatkan munculnya ketidakseimbangan peran pada masing-masing domain kehidupan, menjadi menarik untuk diteliti lebih dalam, apabila dihubungkan dengan bagaimana pemaknaan *work life balance* yang dilakukan *freelancer* di Satria Organizer dan upayanya dalam mengurangi konflik dalam pemenuhan *work life balance*.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan karena peneliti melihat terdapat *gap* fenomena *work life balance* antara penelitian terdahulu dengan yang peneliti temui pada

freelancer di Satria Organizer yang patut untuk diteliti guna memahami kondisi *work life balance* yang dialami *freelancer* di Satria Organizer, yakni mengenai pemaknaan *work life balance* dan hambatan yang dihadapi dalam mencapai *work life balance* pada *freelancer* di Satria Organizer. Oleh sebab itu, rumusan masalah yang diusulkan untuk mengisi *gap* tersebut yakni :

1. Bagaimana *freelancer* di Satria Organizer memaknai *work life balance*?
2. Apakah hambatan dan upaya *freelancer* dalam mencapai *work life balance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini akan mengkaji makna *work life balance* pada *freelancer* di Satria Organizer. Secara terperinci tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hal yang mendasari *freelancer* dalam memaknai *work life balance* dan hambatan yang dihadapi yang kemudian akan menghasilkan *output* berupa esensi atau intisari dari pengalaman *work life balance* yang dialami.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmiah di bidang Ilmu Manajemen yang relevan dengan kondisi saat ini, khususnya pada ranah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan pada topik *Work Life Balance* dan *freelancer*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktikal diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi *freelancer* dan instansi perusahaan yang menggunakan jasa *freelancer*, terkait topik *Work Life Balance* guna mencapai kesejahteraan dalam kehidupan kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti mengambil objek penelitian pada *freelancer* yang memiliki pekerjaan tetap di hari Senin sampai Jumat, dan menjadi *freelancer* di hari Sabtu dan Minggu. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel yang terkait dengan *work life balance* pada *freelancer* di Satria Organizer .

PEPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA