
Stratifikasi Kesejahteraan Kerja: Analisis Komparatif Persepsi Pekerja Sektor Menengah Bawah dan Menengah Atas

Timothy Pratama Kustiawan¹, Muhammad Faiz Prayadythia², Winsley Gerald Tingginehe³, Ratu Shafwah Irvina Esyam⁴, Aditya Iswara⁵, Regina Aglya Pangrastika⁶, Jeff Hubert Lemuel Tjipto⁷, Kiky Soraya⁸, Sukron Makmun⁹

Communication, Marketing Communication, Faculty of Digital Communication and Hotel & Tourism, Bina Nusantara University, Jakarta, 11480; Indonesia

* Corresponding author: timothy.kustiawan@binus.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi pekerja sektor ekonomi menengah bawah dan menengah atas terhadap kesejahteraan kerja serta mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang mencakup aspek identitas, tingkat kepuasan kerja, keamanan fisik dan psikologis, hubungan sosial di tempat kerja, peluang pengembangan diri, serta keseimbangan kehidupan kerja. Hasil penelitian menunjukkan variasi persepsi kesejahteraan kerja antara kedua kelompok ekonomi, dengan pekerja menengah atas cenderung lebih puas terhadap kondisi kerja mereka dibandingkan pekerja menengah bawah. Faktor utama yang perlu dipertahankan meliputi lingkungan kerja yang aman dan hubungan sosial yang baik, sementara aspek yang perlu ditingkatkan adalah perlindungan kerja, sistem pengupahan, dan akses terhadap program pelatihan. Temuan ini memberikan implikasi kebijakan bagi perusahaan dan pemerintah dalam merancang program kesejahteraan kerja yang lebih inklusif dan berkeadilan.

Kata Kunci: Kesejahteraan kerja, pekerja menengah, kepuasan kerja, perlindungan pekerja, pengembangan karir.

Pendahuluan

Sustainable Development Goals (SDGs) merupakan agenda pembangunan berkelanjutan yang disusun oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) guna menciptakan masa depan yang lebih adil, sejahtera, dan berkelanjutan bagi seluruh umat manusia (Allen et al., 2016). SDGs bertujuan menciptakan pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan melalui 17 sasaran utama yang mencakup aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan. Salah satu dari tujuan tersebut adalah SDG 8: Decent Work and Economic Growth,

Perbedaan latar belakang ekonomi pekerja seringkali mempengaruhi cara pandang mereka terhadap kesejahteraan kerja. Pekerja dari kelompok ekonomi menengah atas umumnya memiliki akses yang lebih besar terhadap jaminan keamanan, peluang pengembangan diri, dan sistem kerja yang stabil dibandingkan pekerja menengah bawah. Hal ini menunjukkan pentingnya analisis yang lebih mendalam terhadap persepsi kesejahteraan kerja berdasarkan tingkat ekonomi pekerja agar kebijakan yang diterapkan tidak bersifat homogen dan eksklusif.

Silakan kutip artikel ini sebagai: Kustiawan, T. P., Prayadythia, M. F., Tingginehe, W. G., Esyam, R. S. I., Iswara, A., Pangrastika, R. A., Tjipto, J. H. L., Soraya, K., & Makmun, S. (2025). Stratifikasi Kesejahteraan Kerja: Analisis Komparatif Persepsi Pekerja Sektor Menengah Bawah dan Menengah Atas. *Jurnal Sosial Humaniora (JSH)*, 2(1), 26-30. <https://doi.org/10.70214/6h8qfn75>

Pekerjaan yang layak tidak hanya berbicara tentang pendapatan, tetapi juga mencakup kondisi kerja yang aman, jaminan sosial, peluang pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dalam konteks sosial ekonomi di Indonesia, terdapat kesenjangan yang cukup jelas antara kelompok masyarakat.

Ekonomi bawah dan ekonomi atas dalam mengakses pekerjaan yang layak. Kelompok ekonomi atas cenderung memiliki akses terhadap kondisi kerja yang lebih baik, jaminan perlindungan, dan peluang pengembangan karier, sedangkan kelompok ekonomi bawah sering menghadapi tantangan seperti upah rendah, ketidakamanan kerja, dan keterbatasan akses terhadap pelatihan atau promosi.

Literatur Review

Kesejahteraan karyawan di sektor perbankan telah banyak diteliti sebagai sebuah konstruk multidimensi yang mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, dan finansial (Warr, 1987). Penelitian menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja bertekanan tinggi seperti perbankan, kesejahteraan tidak hanya terbatas pada kompensasi finansial tetapi juga mencakup kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesempatan pengembangan karir (Fisher, 2010). Model Job Demands-Resources (Bakker & Demerouti, 2007) memberikan kerangka kerja yang relevan, menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tinggi yang khas di perbankan harus diimbangi dengan sumber daya organisasi yang memadai untuk mencegah kelelahan karyawan.

Studi dalam konteks perbankan Indonesia (Siregar & Abdullah, 2019) menyoroti faktor-faktor kritis yang mempengaruhi kesejahteraan, termasuk beban kerja berlebihan, target penjualan, dukungan organisasi, hubungan interpersonal, dan kesempatan pengembangan karir. Temuan ini sejalan dengan penelitian global yang menunjukkan bahwa karyawan perbankan sering mengalami konflik pekerjaan-keluarga akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi (Greenhaus & Beutell, 1985).

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi secara mendalam persepsi kesejahteraan kerja karyawan junior di sektor perbankan. Teknik pengumpulan data utama berupa wawancara semi-terstruktur yang dilakukan terhadap 15 karyawan junior dari berbagai bank umum di Jakarta, dipilih melalui purposive sampling dengan kriteria usia 22-30 tahun dan masa kerja 1-5 tahun. Data dilengkapi dengan observasi partisipatif di tiga cabang bank selama periode dua minggu untuk memahami dinamika kerja secara langsung, serta focus group discussion yang melibatkan dua kelompok dengan masing-masing enam peserta untuk menggali perspektif kolektif. Analisis data dilakukan secara tematik mengikuti model Braun dan Clarke (2006) melalui proses transkripsi, kodifikasi, identifikasi tema, dan verifikasi. Triangulasi data dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen kebijakan SDM dari lima bank untuk memastikan validitas temuan. Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika dengan menjamin kerahasiaan identitas responden dan memperoleh persetujuan informan sebelum pengumpulan data.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil survei mendalam yang dilakukan terhadap junior pegawai bank di wilayah Jakarta, terungkap beberapa temuan penting mengenai kondisi kesejahteraan kerja di sektor perbankan yang masuk dalam kategori ekonomi menengah keatas. Analisis data menunjukkan adanya pola-pola menarik sekaligus beberapa isu kritis yang memerlukan perhatian serius dari berbagai pemangku kepentingan.

Aspek kepuasan kerja dan beban kerja

Responden mengungkapkan tingkat kepuasan kerja yang cukup baik secara umum, terutama karena kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan di bidang keuangan dan ekonomi. Namun, kepuasan ini ternoda oleh beberapa faktor penting. Beban kerja yang tinggi, terutama pada periode-periode tertentu seperti tutup buku bulanan atau akhir tahun fiskal, menjadi sumber ketidakpuasan utama. Sistem evaluasi kinerja yang sangat berorientasi pada pencapaian target penjualan produk perbankan (seperti kartu kredit, deposito, atau produk investasi) menciptakan tekanan berlebihan yang menurut responden seringkali tidak proporsional dengan kompensasi yang diterima. Fenomena ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara ekspektasi perusahaan dan kapasitas karyawan, yang dalam jangka panjang dapat berdampak pada produktivitas dan retensi SDM.

Dimensi keamanan dan kesehatan kerja

Dari aspek keamanan fisik, lingkungan kerja di bank menunjukkan standar yang baik dengan adanya berbagai fasilitas pengamanan seperti CCTV, satpam, dan protokol keamanan yang ketat. Namun, yang menjadi sorotan utama adalah aspek keamanan dan kesehatan psikologis. Tekanan untuk mencapai target yang seringkali tidak realistis, ditambah dengan budaya kerja yang kompetitif, menciptakan lingkungan kerja yang penuh stres. Responden mengaku sering mengalami gejala burnout namun tidak mendapatkan dukungan mental yang memadai dari perusahaan. Minimnya program konseling atau workshop manajemen stres menunjukkan bahwa aspek kesehatan mental pekerja belum menjadi prioritas dalam kebijakan perusahaan, padahal hal ini sangat krusial untuk menjaga produktivitas dan kualitas layanan dalam jangka panjang.

Dinamika hubungan kerja dan budaya organisasi

Interaksi sosial di tempat kerja menunjukkan gambaran yang menarik. Di satu sisi, hubungan sehari-hari dengan rekan kerja dinilai cukup baik, terutama dalam konteks kerja tim untuk melayani nasabah. Namun, sistem reward yang terlalu berorientasi pada individu menciptakan budaya kerja yang kompetitif hingga kadang tidak sehat. Kompetisi untuk mendapatkan bonus atau pengakuan sebagai top performer justru mengurangi semangat kolaborasi dan kebersamaan tim. Beberapa responden bahkan mengaku mengalami kesulitan mendapatkan informasi atau bantuan dari rekan kerja karena kekhawatiran akan tersaingi. Temuan ini mengindikasikan perlunya evaluasi ulang terhadap sistem insentif yang lebih mendorong kerja tim daripada individualisme.

Peluang pengembangan karir dan keterampilan

Dalam hal pengembangan karir, perusahaan memang menyediakan berbagai program pelatihan teknis dan sertifikasi perbankan. Namun, akses terhadap kesempatan promosi ternyata sangat terbatas, terutama bagi karyawan level junior. Jenjang karir

yang panjang dan tidak transparan, ditambah dengan praktik favoritisme dalam beberapa kasus, menciptakan rasa frustrasi di kalangan karyawan muda yang ambisius. Minimnya program mentoring yang terstruktur juga menjadi kendala bagi pengembangan kompetensi karyawan secara holistik. Kondisi ini berpotensi menyebabkan brain drain, dimana talenta-talenta terbaik memilih untuk pindah ke perusahaan lain yang menawarkan prospek karir lebih jelas.

Work-life balance dan kesejahteraan holistik

Isu work-life balance muncul sebagai salah satu tantangan utama. Jam kerja yang panjang dan tuntutan untuk selalu available di luar jam kerja resmi, terutama untuk urusan terkait target penjualan, seringkali mengganggu kehidupan pribadi karyawan. Banyak responden yang mengeluhkan sulitnya meluangkan waktu berkualitas untuk keluarga atau kegiatan pribadi karena tuntutan pekerjaan. Yang lebih memprihatinkan, budaya lembur telah menjadi sesuatu yang dianggap wajar, padahal dalam jangka panjang dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan.

Kesejahteraan material vs non-material

Secara umum, aspek kesejahteraan material seperti gaji pokok, tunjangan kesehatan, dan benefit lainnya sudah memenuhi standar yang baik. Namun, aspek kesejahteraan non-material masih perlu banyak perbaikan. Pengakuan atas kerja keras seringkali hanya diberikan kepada mereka yang berhasil mencapai target, sementara kontribusi karyawan dalam aspek-aspek lain seperti pelayanan nasabah atau kerja tim kurang mendapatkan apresiasi. Sistem reward yang terlalu berfokus pada hasil akhir (output) tanpa mempertimbangkan proses dan usaha (input) menciptakan rasa tidak adil di kalangan karyawan.

Kesimpulan

Persepsi pekerja sektor menengah ke atas, khususnya di sektor perbankan, menunjukkan bahwa mereka merasa pekerjaan mereka cukup layak dari segi kesejahteraan material (gaji, tunjangan, bonus tahunan, dan fasilitas kerja yang nyaman). Namun, kesejahteraan non-material seperti dukungan terhadap kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi masih dirasa kurang memadai. Perusahaan tempat narasumber bekerja telah menunjukkan komitmen yang cukup baik dalam mendukung kesejahteraan ekonomi para pegawainya, melalui fasilitas kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai. Ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mendukung tercapainya Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG), khususnya dalam aspek pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Faktor-faktor yang perlu dipertahankan antara lain: bonus tahunan, fasilitas kerja yang nyaman, serta gaji yang kompetitif. Sementara itu, faktor yang perlu ditingkatkan adalah perhatian terhadap kesehatan mental, pengembangan karier yang lebih jelas, serta kebijakan kerja yang lebih fleksibel.

Dari hasil penelitian ini disarankan untuk memperkuat program kesejahteraan non-material, seperti penyediaan layanan konseling, pelatihan pengelolaan stres, dan kebijakan kerja fleksibel. Ini akan membantu meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Begitupun kepada pemerintah khususnya dalam membuat kebijakan perlu disusun regulasi yang lebih spesifik terkait standar kesejahteraan kerja, tidak hanya dari sisi upah minimum, tetapi juga mencakup kesejahteraan mental dan lingkungan kerja

yang sehat bagi semua sektor, termasuk sektor ekonomi menengah ke bawah. Dengan memperhatikan hal-hal di atas, diharapkan tercipta pekerjaan yang lebih layak, adil, dan berkelanjutan di berbagai sektor pekerjaan di Indonesia.

Referensi

- Allen, C., Metternicht, G., & Wiedmann, T. (2016). National pathways to the Sustainable Development Goals (SDGs): A comparative review of scenario modelling tools. *Environmental Science and Policy*, 66, 199–207. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2016.09.008>
- Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. (2019). Laporan kinerja tahun 2019 Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. https://dinkes.jatimprov.go.id/userfile/dokumen/LAPKIN%20DINKES%20JATIM%202019_FINAL.pdf
- Kemenkes RI. (2020). Prediksi Angka Stunting Tahun 2020. Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents.
- Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta. (2021). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2021. https://dkpkp.jakarta.go.id/uploads/ppid/informasi/file_informasi_1724059590.pdf
- Leal Filho, W., Tripathi, S. K., Andrade Guerra, J. B. S. O. D., Giné- Garriga, R., Orlovic Lovren, V., & Willats, J. (2019). Using the sustainable development goals towards a better understanding of sustainability challenges. *International Journal of Sustainable Development and World Ecology*, 26(2), 179–190. <https://doi.org/10.1080/13504509.2018.1505674>
- Fitri. M., Indriyani, L. T., & Hidayat, R. (2023). Pengembangan Masyarakat Sebagai Upaya Membangun Desa Mandiri dan Bebas Stunting. *Jurnal Pengabdian Multidisiplin*, 3(3). <https://doi.org/10.51214/00202303689000>
- Priyono, P. (2020). Strategi Percepatan Penurunan Stunting Perdesaan (Studi Kasus Pendampingan Aksi Cegah Stunting di Desa Banyumundu, Kabupaten Pandeglang). *Jurnal Good Governance*, 16(2), 149–174. <https://doi.org/10.32834/gg.v16i2.198>
- Fitrauni, R., Muchlis, N., & Arman, A. (2022). Strategi Percepatan Penurunan Stunting di Kabupaten Sigi. *Journal of Muslim Community Health*, 3(4), 193–209. <https://doi.org/10.52103/jmch.v3i4.1237>
- Wardani, Z., Sukandar, D., Baliwati, Y. F., & Riyadi, H. (2023). Evaluasi implementasi intervensi stunting di wilayah kepulauan: Pendekatan analisis efektivitas biaya. *Temu Ilmiah Nasional PERSAGI*, 4, 325–332. <https://tin.persagi.org/index.php/tin/article/view/75>
- Allen, C., Metternicht, G., & Wiedmann, T. (2016). National pathways to the Sustainable Development Goals (SDGs) A comparative review of scenario modelling tools. *Environmental Science and Policy*, 66, 199–207. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2016.09.008>
- Anggreni, D., Lubis, L. A., & Kusmanto, H. (2022). Implementasi program pencegahan stunting di puskesmas Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara. *Histeria*

- Jurnal: Ilmiah Soshum Dan Humaniora, 1(2), 91–99.
<https://doi.org/10.55904/histeria.v1i2.281>
- Black, R. E., Victora, C. G., Walker, S. P., Bhutta, Z. A., Christian, P., De Onis, M., Ezzati, M., Grantham-Mcgregor, S., Katz, J., Martorell, R., & Uauy, R. (2013). Maternal and child undernutrition and overweight in low-income and middle-income countries. *The Lancet*, 382(9890), 427–451. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)60937-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)60937-X)
- De Onis, M., Blössner, M., & Borghi, E. (2012). Prevalence and trends of stunting among pre-school children, 1990-2020. *Public Health Nutrition*, 15(1), 142–148. <https://doi.org/10.1017/S1368980011001315>
- Dinas Kesehatan Kota Malang. (2018). Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) tahun 2018. <https://dinkes.malangkota.go.id/wp-content/uploads/sites/104/2019/09/LAKIP-2018.pdf>
- Dinkes Prov Jawa Timur. (2019). Laporan Kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. https://dinkes.jatimprov.go.id/userfile/dokumen/LAPKIN%20DINKES%20JATIM%202019_FINAL.pdf
- Kemenkes RI. (2020). Prediksi Angka Stunting Tahun 2020. Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents.
- Kinerja, L., Pemerintah, I., & Pengantar, K. (2021). Laporan Kinerja Pemerintah.
- Larasati, N., & Hari Susilo, A. T. (2024). Implementasi Agenda Internasional Stunting di Indonesia: Studi Kasus Kabupaten Malang Kecamatan Tajinan. *Jurnal Sehat Indonesia (JUSINDO)*, 6(01), 293–307. <https://doi.org/10.59141/jsi.v6i01.85>
- Leal Filho, W., Tripathi, S. K., Andrade Guerra, J. B. S. O. D., Giné- Garriga, R., Orlovic Lovren, V., & Willats, J. (2019). Using the sustainable development goals towards a better understanding of sustainability challenges. *International Journal of Sustainable Development and World Ecology*, 26(2), 179–190. <https://doi.org/10.1080/13504509.2018.1505674>
- Maulidia Fitri, Indriyani, L. T., & Hidayat, R. (2023). Pengembangan Masyarakat Sebagai Upaya Membangun Desa Mandiri dan Bebas Stunting. *Jurnal Pengabdian Multidisiplin*, 3(3). <https://doi.org/10.51214/00202303689000>.