

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan asset terpenting dari suatu perusahaan (Hafeez & Akbar, 2015) karyawan juga merupakan sumberdaya paling strategis dari suatu perusahaan (Elnaga & Imran, 2014). Sumberdaya tersebut juga diperlukan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018). Perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya, didasarkan atas perjanjian baik secara lisan maupun tertulis (Manalu, Nababan, & Nainggolan, 2020) begitu pula status seorang karyawan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa status karyawan dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu karyawan tetap, karyawan tidak tetap, dan *outsourcing*.

Outsourcing sendiri secara terminologi didefinisikan sebagai tindakan untuk memperoleh layanan dari luar perusahaan (Dolgui dan Proth, 2013). Jika diimplementasikan dalam konteks karyawan, maka karyawan *outsourcing* adalah karyawan yang direkrut dari perusahaan penyedia tenaga kerja (Panjaitan, 2016). Di Indonesia sendiri, sebanyak 16 juta karyawan atau sekitar 40% dari total tenaga kerja di Indonesia merupakan karyawan *outsourcing* (Izzati, 2018). Artinya, ada sebanyak 16 juta karyawan yang tidak terikat kontrak secara langsung dengan perusahaan tempat bekerja (*user*). Ini menjadi situasi yang sulit mengingat perusahaan user hanya bertanggung jawab terhadap perusahaan *outsourcing* bukan kepada karyawannya (Fitriyaningrum, 2019).

Martini & Waluyo (2014) mengatakan bahwa posisi karyawan

outsourcing rawan secara sosial (kecemburuan antar karyawan) dan rawan secara pragmatis (tidak ada kepastian kerja, kelanjutan kontrak, dan jaminan pensiun). Ketidakpastian aspek-aspek pragmatis karyawan inilah yang memungkinkan karyawan *outsourcing* mengalami ketidakamanan dalam bekerja, salah satunya adalah karyawan selalu terbayang-bayang kehilangan kontrak kerja menjelang kontrak kerja akan berakhir (Wahyuni, Idrus, Zain, & Rahayu, 2011).

Greenhalgh dan Rosenblatt (Menéndez-Espina, Llosa, Agulló-Tomás, Rodríguez-Suárez, Sáiz-Villar, & Lahseras-Díez, 2019) mengemukakan konsep dari ketidakamanan kerja atau yang biasa disebut sebagai *job insecurity* adalah perasaan ketidakberdayaan seseorang untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaan yang terancam. Geishecker (Zoghbi-Manrique-de-Lara, Ting-Ding, & Guerra-Báez, 2017) menyebutkan *Job insecurity* adalah fenomena yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing*. *Job insecurity* dapat mempengaruhi motivasi dari karyawan *outsourcing* dikarenakan karyawan *outsourcing* merasa tidak aman karena terbayang kontrak kerja yang kurang jelas, sehingga hal tersebut menurunkan kinerja karyawan (Aslami, Salim, & Absah, 2018).

Job insecurity yang dialami oleh tiap karyawan berbeda-beda tergantung jenis kelamin karyawan tersebut (Shoss, 2017). Penelitian dari Okurame (2014) menyebutkan bahwa laki-laki mengalami *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Hal ini bisa terjadi disebabkan fungsi laki-laki dalam keluarga adalah sebagai kepala keluarga (Retnowulandari, 2016). Pekerjaan merupakan hal yang vital yang harus dimiliki oleh laki-laki. Hal ini dimungkinkan karena laki-laki mengemban tanggung jawab dan beban dalam perekonomian

anggota keluarganya (Kurniawan & Arsanti, 2017).

Artikel yang ditulis oleh Smith (2017) pada laman EHSToday menyebutkan bahwa individu di Amerika Serikat yang cenderung merasakan *job insecurity* adalah laki-laki, ras minoritas, orang yang tidak kuliah, dan berusia 45-64 tahun. Marin-Guzman (2018) dalam artikelnya yang berjudul “*Male job insecurity ‘increased drastically’, report says*” menyebutkan bahwa di Australia, *job insecurity* pada laki-laki meningkat drastis. *The Bankwest Curtin Economic Centre report, Future of Work in Australia: Preparing for tomorrow's world* yang dikutip dalam artikel tersebut merilis data dari 2009 sampai 2016 pekerjaan tidak tetap meningkat lebih banyak untuk laki-laki dibandingkan Wanita. Analisa data dari *Household Income and Labour Dynamics* di Australia menyebutkan bahwa pada tahun 2016, laki-laki melaporkan kemungkinan rata-rata kehilangan pekerjaan sebesar 13 persen dibandingkan perempuan yang hanya 11 persen.

Job insecurity yang dialami oleh karyawan bisa menimbulkan berbagai pengaruh negatif, diantaranya terhadap *job satisfaction* (Yaşlıoğlu, Karagülle, & Baran, 2013) *work involvement* (Peiró, Sora, & Caballer, 2012), dan *work engagement* (Park & Ono, 2016). Dan juga, *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, (Saputri, Hidayati, & Lestari, 2020). Selain itu, dampak buruk yang dialami karyawan juga mencakup psikologis dan kesehatan karyawan, diantaranya yaitu burnout dan kelelahan emosional (Jiang & Probst, 2019) serta kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Richter, Näswall, Bernhard-Oettel, & Sverke, 2014). Kim & Von Dem Knesebeck (2015) menyebutkan bahwa laki-laki yang tidak aman dalam bekerja mengalami resiko yang lebih tinggi untuk

gangguan kesehatannya dibandingkan perempuan. Hal ini menegaskan bahwa *job insecurity* juga menimbulkan dampak yang buruk lebih tinggi terhadap laki-laki dibandingkan perempuan.

Preliminary data yang dilakukan penulis dengan cara wawancara kepada karyawan di PT. X terhadap dua responden dengan jenis kelamin laki laki (YE) dan responden dengan jenis kelamin perempuan (WR) yang masing masing berusia 19 tahun dan 21 tahun mengenai *job insecurity*. Saat penelitian ini dilakukan, kedua responden ditempatkan di perusahaan yang sama dan berada di bagian yang sama, yaitu bagian produksi. Selain itu responden merupakan karyawan yang statusnya belum menikah. Dari wawancara tersebut, Responden YE mengaku merasa takut kehilangan pekerjaan dikarenakan status pekerjaan yang ia punyai saat ini. Dia merasa bahwa dia menginginkan pekerjaan yang benar-benar bisa diandalkan dengan status karyawan yang tetap. Dia juga merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, jadi, dia mempunyai tanggung jawab yang lebih terhadap adik-adiknya dan orang tuanya.

Sedangkan pada Wawancara yang dilakukan terhadap responden WR, ia mengaku tidak begitu takut kehilangan pekerjaannya. Ia hanya sedikit khawatir jika terjadi pengurangan karyawan yang ada di tempat kerjanya saat ini. Meskipun Ia merasa mendapat perlakuan yang berbeda dengan karyawan tetap, antara lain tidak mendapat fasilitas makan dan tidak adanya tunjangan BPJS. Namun ia tidak merasa terbebani dikarenakan ia tidak mempunyai tanggung jawab penuh terhadap keluarganya.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2008) menyebutkan bahwa terdapat

perbedaan yang signifikan antara *job insecurity* karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Berdasarkan skor rata-rata di dalam penelitian ini, karyawan laki-laki memiliki skor lebih tinggi dibandingkan skor rata-rata milik karyawan perempuan.

Selain itu, Simon (2017) menyebutkan berbagai kondisi negatif dari karyawan *outsourcing*, diantaranya yaitu upah pekerja yang dipotong; tidak adanya tanggung jawab dari perusahaan pengguna; karir tidak jelas; pekerja tidak mempunyai teman; dan berkas yang ditahan oleh perusahaan *outsourcing*.

Dengan keadaan seperti itu, karyawan tidak punya pilihan lain untuk tetap bekerja meskipun dengan konsekuensi yang merugikan bagi karyawan itu sendiri. Bahkan tidak sedikit karyawan yang mengalami *job insecurity* yang memaksakan masuk meskipun kondisi kesehatan karyawan sedang sakit (Hadjisolomou, Mistakis, & Gary, 2022). Fenomena tersebut sudah biasa terjadi di iklim perindustrian di Indonesia mengingat persaingan dalam mendapatkan pekerjaan di Indonesia saat ini masih sulit (E. D. Aprilia & Khairiyah, 2018). Fenomena tersebut biasa disebut sebagai *presenteeism*.

Presenteeism merupakan istilah yang digunakan ketika seorang karyawan tetap pergi bekerja ketika dalam kondisi fisik dan mental yang sedang buruk (Homrich, Dantas-Filho, Martins, & Marcon, 2020). Topik yang sering dikaitkan dengan *presenteeism* adalah *absenteeism*. Cucchiella, Gastaldi, & Ranieri (2014) menyebutkan *absenteeism* adalah ketidakhadiran karyawan yang disengaja maupun kebiasaan absen dari pekerjaan. Jika mendengar dari definisi diatas, sekilas *presenteeism* terlihat seperti komitmen lebih dari seorang karyawan terhadap

perusahaannya, namun hal tersebut salah. *Presenteeism* banyak menimbulkan hal yang merugikan bagi perusahaan. Menurut Health Centre for Mental (2011) menyebutkan setidaknya £15 M biaya dikeluarkan oleh organisasi untuk menanggung dampak dari *presenteeism* yang ditimbulkan oleh karyawan sedangkan absenteeism hanya £8.4 M.

Berdasarkan uraian diatas timbul pertanyaan, mengapa karyawan yang berangkat bekerja dalam kondisi sakit justru memberikan dampak buruk yang lebih banyak dibandingkan karyawan yang memilih tidak berangkat bekerja saat sakit. Lohaus & Habermann (Knani, 2022) menjelaskan bahwa tidak seperti *absenteeism*, *presenteeism* secara formal tidak dikenali dan lebih sulit untuk diukur dan diidentifikasi. Hal ini dikarenakan absenteeism bisa dilihat dengan cara karyawan itu masuk atau tidak, sedangkan *presenteeism* tidak seperti itu. *Presenteeism* juga memberikan kemungkinan menularkan penyakit kepada karyawan lain (Howard, Howard, & Smyth, 2012). Selain itu, *presenteeism* juga memberikan efek yang buruk pada kesehatan fisik, seperti kelelahan (Lu, Cooper, & Lin, 2013). Bekerja ketika sakit juga berpengaruh buruk pada kemampuan bekerja seorang karyawan dimasa depan (Dellve, Hadzibajramovic, & Ahlborg, 2011).

Dampak negatif lainnya yang ditimbulkan dari perilaku *presenteeism* adalah menurunnya produktivitas karyawan (Li, Zhang, Wang & Guo, 2019). Allen, Hines, Pazdernik, Konecny, & Breitenbach (2018) menyebutkan bahwa kondisi kesehatan berkontribusi terhadap gathilangnya produktivitas karyawan sehingga mengakibatkan biaya tambahan untuk kesehatan karyawan. Menurunnya produktivitas dari karyawan itu sendiri dikarenakan karyawan yang bekerja dengan

keadaan sakit menghabiskan banyak tenaga fisik, pikiran, dan juga emosi. Di Indonesia, menurunnya produktivitas karyawan di Indonesia akibat *presenteeism* diperkirakan akan mengalami kenaikan yang lebih tinggi dibandingkan negara di Asia Tenggara seperti Malaysia, Filipina, dan Singapura. *Economic cost* yang diakibatkan dari perilaku *presenteeism* diperkirakan akan terus naik dari yang semula pada tahun 2015 sebanyak 1.9% di tahun 2030 akan menjadi 2.4% (Rasmussen, Sweeny, & Sheehan, 2016).

Presenteeism bisa disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah jenis kelamin (Cooper & Lu, 2016). Penelitian dari Sendén, Schenck-Gustafsson, & Fridner (2016) yang berjudul “*Gender differences in reasons for sickness presenteeism - a study among gps in a swedish health care organization*” menyebutkan bahwa perempuan melaporkan *presenteeism* lebih tinggi dibandingkan laki-laki yang mana dalam penelitian ini, *work family conflict* memediasi antara hubungan *presenteeism* dan jenis kelamin. Penelitian dari Janssens, Clays, De Clercq, De Bacquer, & Braeckman (2013) juga menyebutkan bahwa *presenteeism* lebih tinggi dialami oleh perempuan dibandingkan laki-laki.

Wawancara juga dilakukan terhadap responden untuk menguatkan data yang ada di lapangan. Wawancara pertama dilakukan terhadap responden TSP. Ia adalah seorang karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan bekerja dibagian produksi. Saat wawancara dilakukan, status responden TSP belum menikah. Responden mengaku tidak begitu memaksakan diri berangkat bekerja ketika sakit, dan lebih memilih izin tidak masuk kerja untuk istirahat, daripada sakitnya bertambah parah dan membutuhkan biaya lebih banyak. Selain itu, menurutnya

lebih penting untuk menjaga kesehatan jangka panjang

Wawancara kedua juga dilakukan terhadap responden EE dan ia merupakan karyawan berjenis kelamin perempuan. Responden EE juga belum menikah dan bekerja di bagian produksi. Responden EE mengaku tetap berangkat bekerja ketika sakit dikarenakan di tempat bekerja tidak terdapat tunjangan berupa BPJS bagi karyawan *outsourcing*. dia juga mengaku ketika dia izin untuk tidak berangkat bekerja, maka akan dipotong gaji. Selain itu, beban kerjanya juga tinggi, mengingat ia harus berangkat untuk menggantikan temannya yang tidak masuk di bagian lain.

Artikel yang ditulis oleh Gatrell (2013) yang berjudul "*Pregnant presenteeism: Why women won't take time off*" menunjukkan peningkatan perempuan yang hamil menolak mengambil cuti dan tetap memaksakan bekerja dengan berpura-pura sehat. Artikel yang ditulis oleh Reuters (2019) pada laman *CBC News* menyebutkan di Belanda hampir 81 persen perempuan masih bekerja meskipun menstruasi membuat mereka sakit. Padahal ketika ditanya sejauh mana mereka bisa produktif, rata-rata mereka menganggap dirinya kurang produktif sekitar 33 persen pada saat itu. Dalam artikel tersebut dijelaskan kenapa perempuan masih memaksa berangkat bekerja. Hal tersebut dikarenakan mereka takut menyebarkan bias *gender* sehingga mereka dianggap 'kurang'. Sedangkan di Australia, menurut artikel yang ditulis oleh Skatssoon (2020) yang berjudul "*Presenteeism a problem for public sector women*", *presenteeism* masih menjadi masalah pada kalangan perempuan di sektor publik. Survey yang dilakukan oleh *Community and Public Sector Union (CPSU)* yang dikutip dalam artikel tersebut

menemukan bahwa tingkat *presenteeism* wanita tinggi. Sebanyak 86 persen perempuan terus bekerja meski mereka sedang sakit. *CPSU* melakukan survey terhadap 6.387 perempuan di sektor publik. Hasilnya, sembilan dari sepuluh perempuan masih berangkat bekerja dalam 12 bulan terakhir.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengkaji lebih dalam terkait *job insecurity* dan *presenteeism* serta kaitannya dengan *gender* pada karyawan *outsourcing* melalui penelitian yang berjudul “Perbedaan *job insecurity* dan *presenteeism* ditinjau dari *gender* pada karyawan *outsourcing*”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris perbedaan *job insecurity* dan *presenteeism* ditinjau dari *gender* pada karyawan *outsourcing*.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan ilmu terhadap perkembangan ilmu psikologi khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai perbedaan *job insecurity* dan *presenteeism* ditinjau dari *gender* pada karyawan *outsourcing*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan *outsourcing*

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran kepada karyawan *outsourcing* tentang perbedaan *job insecurity* dan *presenteeism* yang ditinjau dari *gender*.

b. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran sehubungan dengan *job insecurity* dan *presenteeism* pada karyawan *outsourcing* ditinjau dari *gender*, sehingga perusahaan dapat membuat kebijakan dan memberikan intervensi yang tepat untuk mengurangi *job insecurity* dan *presenteeism* pada karyawan tersebut.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan informasi penelitian selanjutnya mengenai variabel *job insecurity* dan *presenteeism* pada karyawan *outsourcing* yang ditinjau dari *gender*.