

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kesehatan mental menjadi isu dunia saat ini karena dampaknya terhadap sumber daya manusia sangat buruk. Berdasarkan data dari Global Burden of Disease (2017), prevalensi gangguan kesehatan mental di Indonesia sebesar 10,64% pada tahun 2017. Wanita lebih biasa mengalami gangguan kesehatan mental daripada pria dibuktikan dari prevalensi depresi pada wanita lebih banyak daripada pria, yaitu wanita 3,14% dan pria 2,13% di Indonesia pada tahun 2017 berdasarkan survei yang dilakukan oleh Global Burden of Disease.

Tempat kerja merupakan salah satu tempat yang dapat memicu timbulnya masalah kesehatan mental karena kondisi dan situasinya yang dapat memberikan tekanan mental. Berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 35 ayat 3, pemberi kerja wajib memberikan perlindungan mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik pada tenaga kerja. Selanjutnya, Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2014 tentang Kesehatan Jiwa mengatur upaya promotif kesehatan mental yang dapat dilakukan di tempat kerja, yaitu dapat berupa komunikasi, informasi, dan edukasi terkait kesehatan mental dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Nuri Purwito, perwakilan Perdoki (Perhimpunan Spesialis Kedokteran Okupasi Indonesia) menyatakan bahwa gangguan kesehatan mental yang dialami tenaga kerja berhubungan dengan gangguan mental emosional dan

stresor pengembangan karir. Pada tahun 2017, sebesar 60,6% tenaga kerja industri informal mengalami depresi dan 57,6% mengalami insomnia. Tenaga kerja yang tidak mendapatkan intervensi yang baik seperti konsultasi akan mengalami perubahan perilaku. Sehingga, tenaga kerja tidak dapat bekerja secara optimal (Kemenkes RI, 2019).

Angka partisipasi angkatan kerja pria pada tahun 2016 di Indonesia sebanyak 82%, sedangkan wanita sebanyak 50,8%. Meskipun proporsi tenaga kerja wanita lebih sedikit dibandingkan pria, namun angka tenaga kerja wanita ini mengalami peningkatan dari beberapa tahun sebelumnya (ILO, 2017). Seiring dengan peningkatan jumlah tenaga kerja wanita, maka evaluasi terhadap kebijakan terkait ketenagakerjaan seharusnya terus dilakukan demi mewujudkan tempat kerja yang kondusif baik untuk tenaga kerja wanita maupun pria.

Seorang pria memiliki peran utama sebagai pencari nafkah, sedangkan wanita sebagai pengurus rumah tangga (Makarao, 2009). Namun, wanita juga dapat berperan sebagai pencari nafkah tambahan untuk keluarga. Wanita yang bekerja dapat dikarenakan beberapa hal, antara lain untuk meningkatkan ekonomi keluarga, mengejar karir, memanfaatkan ilmu, mengejar cita – cita dan lain sebagainya (Fadhila dan Hairina, 2018). Seseorang yang menjalankan dua peran, yaitu peran di pekerjaan dan keluarga dalam waktu bersamaan disebut memiliki peran ganda (Triana dan Krisnani, 2018). Peran tenaga kerja di keluarga bermacam – macam, baik sebagai orang tua, pasangan, ataupun keturunan (Frone, 2003). Peran di pekerjaan dan keluarga saling menuntut waktu, tenaga, dan perhatian. Jika tenaga kerja yang memiliki peran ganda tidak dapat

menjalankan kedua peran tersebut dengan seimbang, maka akan terjadi konflik atau masalah disalah satu peran. Kejadian ini biasanya disebut dengan *work-to-family conflict*, yaitu peran di pekerjaan mengganggu peran di keluarga atau *family-to-work conflict*, yaitu peran di keluarga mengganggu peran di pekerjaan. Sebaliknya, jika kedua peran dapat dijalankan secara seimbang, maka kedua peran tersebut akan saling mendukung. Kejadian ini biasanya disebut dengan *work-to-family facilitation* atau *family-to-work facilitation* (Frone, 2003).

Penelitian pada 2600 tenaga kerja di *National Study of the Changing Workforce* (NSCW) didapatkan hasil bahwa efek negatif dari peran pekerjaan yang mengganggu peran di keluarga lebih kuat pada tenaga kerja yang memiliki kekhawatiran akan kehilangan pekerjaannya (*job insecurity*) dari pada tenaga kerja yang tidak khawatir akan kehilangan pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi karena kekhawatirannya menyebabkan waktu, tenaga, dan pikiran tenaga kerja terkuras pada pekerjaannya saja (Minnotte dan Yucel, 2017). Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anne (2015) di Swedia menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* dan *work – family conflict* saling mempengaruhi secara timbal balik. Oleh karena itu, tenaga kerja yang merasakan *job insecurity* lebih rentan mengalami dampak dari peran ganda (Richter , *dkk.*, 2015).

*Job Insecurity* merupakan perasaan khawatir tenaga kerja akan masa depan pekerjaannya karena beberapa ancaman (Lee, Huang dan Ashford, 2018). *Job Insecurity* termasuk salah satu gangguan mental tenaga kerja yang dapat merugikan tenaga kerja maupun perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ching-Ci Lam (2019), *job insecurity* berkaitan positif dengan

indikator tekanan psikologi atau *psychological distress*, antara lain depresi, gelisah, dan stres. Kondisi *job insecurity* tidak sama dengan gangguan psikologi lainnya, perasaan atau persepsi *job insecurity* susah untuk dihindari bahkan akan membuat tenaga kerja rentan mengalami stres (Callea , dkk., 2019; Ching-Chi Lam, Cheung dan Wu, 2019).

Beberapa tahun terakhir, *job insecurity* dan masalah terkait peran pada pekerjaan dengan keluarga (peran ganda) menjadi perhatian para peneliti karena dapat membuat perubahan gaya hidup yang tak terduga (Rosen , dkk., 2010). Namun, penelitian sebelumnya di Indonesia tentang peran ganda tenaga kerja hanya sebatas pada tenaga kerja wanita saja. Contohnya penelitian yang dilakukan oleh Triana (2018) tentang peran ganda pekerja K3L Unpad dan Afrilia (2018) tentang pengaruh *work – family conflict* pada kepuasan kerja dan kinerja studi kasus pada karyawan wanita. Hal ini dikarenakan peran wanita di keluarga dianggap lebih berat dan rutin daripada pria, misalnya harus merawat anak, memasak, mencuci dan lainnya. Sementara itu, pria juga berisiko mengalami dampak dari peran ganda yang sedang dijalannya (Fadhila dan Hairina, 2018). Sedangkan, penelitian tentang *job insecurity* yang banyak dilakukan di Indonesia adalah mencari tahu hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan *turnover*. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* seseorang, maka akan semakin tinggi pula keinginannya untuk pindah kerja (Alifian dan Rahardjo, 2016; Halimah, Fathoni dan Minarsih, 2016; Sururi, Fathoni dan Mukeri, 2018). Tetapi, penelitian yang membandingkan tingkat *job*

*insecurity* pada tenaga kerja pria dan wanita belum pernah dilakukan di Indonesia.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Salah satu perusahaan manufaktur dibidang perkapalan adalah PT PAL Indonesia (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT PAL Indonesia (Persero) telah membuktikan reputasinya karena kemampuan dan kualitas rancang bangun kapalnya telah diakui oleh pasar internasional. Sehingga, tuntutan kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja di PT PAL Indonesia (Persero) juga akan semakin tinggi.

Beberapa penelitian tentang psikologi kesehatan kerja di PT PAL Indonesia telah dilakukan. Radanny (2019) dan Kurniawati (2019) melakukan penelitian tentang stres kerja di PT PAL Indonesia pada divisi yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di Divisi Kapal Niaga mayoritas sedang (68,8%) (Radanny dan Hidayat, 2019). Sebagian besar tenaga kerja di Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan (53,1%) juga mengalami stres kerja sedang (Kurniawati, 2019). Stres kerja dapat berdampak negatif baik bagi individu tenaga kerja maupun perusahaan. Tenaga kerja yang mengalami stres kerja akan mengalami gangguan fisik dan psikis akibat adanya tekanan terus menerus (Roboth, 2015).

Sehingga, PT PAL Indonesia (Persero) harus menemukan faktor penyebab dari masalah psikologi kesehatan kerja ini supaya dapat menentukan intervensi yang tepat bagi tenaga kerja. Berdasarkan kedua penelitian itu, salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja. Sementara, faktor pemicu

stres kerja lainnya seperti *job insecurity* dan masalah peran pekerjaan dengan non pekerjaan berdasarkan teori oleh Jex's (1998) dan konsep dari *National Institute for Occupational Safety dan Health* (NIOSH, 1999) dalam Rosen, dkk (2010) belum pernah diteliti.

Wanita lebih rentan terhadap gangguan mental daripada pria karena wanita lebih emosional (Azzahra, 2017). Sedangkan, proporsi tenaga kerja pria di PT PAL Indonesia (Persero) lebih banyak daripada wanita. Meskipun demikian, bukan berarti bahwa tenaga kerja di PT PAL Indonesia (Persero) yang berisiko mengalami gangguan kesehatan mental sedikit karena jumlah wanita hanya sedikit. Tenaga kerja pria juga perlu diperhatikan karena terdapat kemungkinan pria lebih merasa terancam akan kehilangan pekerjaannya dan memiliki masalah peran ganda. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menganalisis peran ganda dan *job insecurity* pada tenaga kerja pria dan wanita di PT PAL Indonesia (Persero).

### **1.3 Pembatasan dan Perumusan Masalah**

Penelitian ini terbatas pada masalah peran ganda dan *job insecurity* pada tenaga kerja pria dan wanita di Divisi Kawasan PT PAL Indonesia (Persero). Faktor yang diteliti sebagai pemicu kedua masalah psikologi kerja itu sebatas pada faktor karakteristik individu (usia dan tingkat pendidikan); faktor keluarga (status pernikahan dan jumlah anak); dan faktor pekerjaan (posisi pekerjaan (posisi manajemen di dalam divisi) dan jenis pekerjaan). Peneliti hanya meneliti di Divisi Kawasan PT PAL Indonesia (Persero) karena perbandingan tenaga kerja pria dan wanita pada Divisi Kawasan tidak begitu besar.

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah ”Bagaimana peran ganda dan *job insecurity* pada tenaga kerja pria dan wanita di PT PAL Indonesia (Persero)?”.

#### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah menganalisis peran ganda dan *job insecurity* pada tenaga kerja pria dan wanita di PT PAL Indonesia (Persero).

##### **1.4.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi faktor karakteristik individu tenaga kerja di Divisi Kawasan PT PAL Indonesia (Persero).
2. Mengidentifikasi faktor keluarga (status pernikahan dan jumlah anggota keluarga) tenaga kerja di Divisi Kawasan PT PAL Indonesia (Persero).
3. Mengidentifikasi faktor pekerjaan (posisi pekerjaan dan jenis pekerjaan) tenaga kerja di Divisi Kawasan PT PAL Indonesia (Persero).
4. Mengidentifikasi peran ganda yang dialami oleh tenaga kerja pria dan wanita di Divisi Kawasan PT PAL Indonesia (Persero).
5. Mengidentifikasi *job insecurity* pada tenaga kerja pria dan wanita di Divisi Kawasan PT PAL Indonesia (Persero).
6. Menganalisis hubungan antara faktor karakteristik, faktor keluarga, faktor pekerjaan dengan *Work-to-Family Conflict* tenaga kerja di Divisi Kawasan PT PAL Indonesia (Persero).

7. Menganalisis hubungan antara faktor karakteristik, faktor keluarga, faktor pekerjaan dengan *Family-to-Work Conflict* tenaga kerja di Divisi Kawasan PT PAL Indonesia (Persero).
8. Menganalisis hubungan antara faktor karakteristik, faktor keluarga, faktor pekerjaan dengan *Work-to-Family Facilitation* tenaga kerja di Divisi Kawasan PT PAL Indonesia (Persero).
9. Menganalisis hubungan antara faktor karakteristik, faktor keluarga, dan faktor pekerjaan dengan *Family-to-Work Facilitation* tenaga kerja di Divisi Kawasan PT PAL Indonesia (Persero).
10. Menganalisis hubungan antara faktor karakteristik, faktor keluarga, dan faktor pekerjaan dengan *Job Insecurity* tenaga kerja di Divisi Kawasan PT PAL Indonesia (Persero).
11. Menganalisis perbedaan antara peran ganda tenaga kerja pria dan wanita di Divisi Kawasan PT PAL Indonesia (Persero).
12. Menganalisis perbedaan antara *job insecurity* tenaga kerja pria dan wanita di Divisi Kawasan PT PAL Indonesia (Persero).
13. Menganalisis hubungan antara peran ganda dengan *job insecurity* tenaga kerja di Divisi Kawasan PT PAL Indonesia (Persero).

### 1.4.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi peneliti, perusahaan dan tenaga kerja, maupun instansi pendidikan.

#### a. Bagi Peneliti

1. Meningkatkan pengetahuan tentang psikologi kesehatan kerja terutama mengenai peran ganda dan *job insecurity*.
2. Mengimplementasikan teori dan dapat mengukur kesehatan mental tenaga kerja.

#### b. Bagi Perusahaan dan Tenaga Kerja

1. Mengetahui kondisi kesehatan mental tenaga kerja.
2. Sebagai masukan dalam upaya mencegah akibat atau dampak dari peran ganda dan *job insecurity*.
3. Sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan intervensi atau membuat kebijakan terkait masalah kesehatan mental tenaga kerja.
4. Sebagai bahan pertimbangan untuk kebijakan terkait ketenagakerjaan misalnya kesepakatan bersama pekerja.

#### c. Bagi Instansi Pendidikan

1. Menambah kajian baru terkait psikologi kesehatan kerja atau psikologi industri.
2. Menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya terkait psikologi kesehatan kerja.