

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Munculnya revolusi industri keempat serta masuknya revolusi industri kelima sudah tidak dapat dihindari lagi. Perubahan akan kemajuan di berbagai industri menimbulkan banyak pro dan kontra di kalangan masyarakat tak terkecuali masyarakat Indonesia. Industri 4.0 merupakan sebuah istilah yang pertama kali diciptakan di Jerman pada tahun 2011 ditandai dengan revolusi digital (Satya, 2018). Pada Januari 2019 dari negara Jepang muncul revolusi 5.0 yang disampaikan di forum ekonomi dunia 2019 di Davos, Swiss sebagai respon dari revolusi Industri 4.0 dan merupakan era dimana semua teknologi merupakan bagian dari manusia (Puspita dkk., 2020).

Kemajuan revolusi industri 4.0 dan munculnya revolusi 5.0 perlu di sikap secara tepat dengan persiapan yang matang salah satunya dengan memperhatikan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam perkembangan revolusi industri mengingat pada era revolusi industri 5.0 berpusat pada manusia dan teknologi terutama pada sumber daya manusia apakah siap untuk menjalankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki secara profesional. Revolusi 5.0 ini lebih difokuskan pada manusia yang memiliki cara berpikir yang lebih kritis (Puspita dkk., 2020).

Perubahan pada revolusi industri akan menguntungkan bagi pihak perusahaan, tetapi dapat membawa dampak yang cukup berbahaya dari segi sumber daya manusia apabila tidak dikelola dengan baik sehingga yang menjadi salah satu

dampak dapat terlihat dari perkembangan revolusi industri mulai dari 4.0 yaitu dimana banyak dari pekerja tetap digantikan oleh pekerja lepas atau *freelance* perubahan tersebut digambarkan dengan istilah *Gig Economy* (Reaktor 2019).

Gig Economy merupakan sebuah perubahan pada status pekerja tetap diganti dengan status pekerja kontrak dan *Gig Economy* berpusat pada keadaan ketenagakerjaan dibatasi pada waktu tertentu berdasarkan kebutuhan perusahaan sebagai pemberi kerja. Pada sistem kerja ini merujuk pada pekerja lepas yang dipekerjakan pada proyek yang dibutuhkan baik jangka pendek maupun jangka panjang (Reaktor 2019).

Pekerja lepas atau *freelance* merupakan individu yang menjual jasa kepada pemberi kerja tanpa komitmen berdiri sendiri dan tidak terikat selain itu, pekerja lepas disebut pekerja *on-request* atau pekerja dengan jam kerja *fleksibel* yang bekerja hanya pada saat dibutuhkan (Hidayah, 2021). Pekerja lepas merupakan istilah yang digunakan untuk individu yang bekerja sendiri serta tidak berkomitmen untuk jangka panjang kepada suatu perusahaan, pemilik usaha tertentu dan tidak terikat dengan aturan di perusahaan atau tempat bekerja (Indriana, 2021).

Silitonga (2018) menyatakan bahwa pekerja lepas muncul karena banyak dari perusahaan kesulitan dalam mencari pekerja yang sesuai dengan pekerjaan tertentu, misalnya perusahaan Panasonic yang mencari *freelancer* di bidang TI, designer hingga *content writer*. Mereka adalah salah satu tenaga profesional yang mampu menggunakan perangkat teknologi (internet) dalam menciptakan tempat kerja. Data BPS (Badan Pusat Statistik) pada Mei 2019 menyatakan bahwa angkatan kerja Indonesia sebanyak 136,18 juta orang dengan jumlah 129,36 juta orang memiliki

pekerjaan, kemudian pengangguran sebanyak 6,82 juta orang. Dari data yang disebutkan maka pada Majalah Tempo memperkirakan pekerja lepas mengambil porsi 4,55 % atau sekitar 5,89 juta orang (Tarigan,2019).

Data tersebut menunjukkan bahwa profesi pekerja lepas saat ini dilirik oleh masyarakat Indonesia. *Sribulancer*, sebuah *platform* yang menghubungkan *freelancer* atau pekerja lepas dengan perusahaan, baru saja merilis riset yang menyatakan angka pekerja lepas di Indonesia tahun 2019 meningkat 16% dibanding tahun 2018 (Kharisma, 2019). Bekerja menjadi pekerja lepas bukanlah hal yang mudah mengingat menjadi pekerja lepas menuntut untuk kreatif contohnya seperti desainer grafis, videografer, penulis dan *web designer* mereka dituntut untuk menghasilkan kreativitas dan mampu membangun hubungan kerja sama dengan klien.

Pekerja lepas yang terampil akan mampu bertahan dan membangun hubungan kerja yang baik dengan klien maupun perusahaan tempat bekerja sehingga dapat bertahan pada situasi apapun dengan pekerjaan mereka berbeda dengan pekerja lepas yang tidak memiliki keterampilan ataupun kompetensi yang cukup akan merasa sangat kesulitan dalam mencari pekerjaan terutama di era revolusi yang menuntut skill dan kemampuan. Ditambah dengan adanya peningkatan teknologi yang kemudian mendorong munculnya kerja *gig economy* atau *on-demand economy* para pekerja lepas menghadapi ketidakpastian kerja dan rentanya kemungkinan kehilangan pekerjaan tanpa jaminan (Ekaraahendy dkk., 2020).

Pekerja lepas dituntut mampu beradaptasi karena bagi pekerja lepas atau *freelance* yang tidak mampu beradaptasi dan mengandalkan keahlian yang terbatas dalam menghasilkan keuangan, menjadi masalah tersendiri bagi pekerja lepas karena para pekerja dituntut untuk bekerja ekstra dan kreatif agar bisa bertahan dan berkembang di tempat kerja serta memperoleh penghasilan untuk kehidupan sehari-hari (Ekaraahendy dkk., 2020). Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang dialami dalam pekerjaan dan karier pekerja lepas dikenal dengan istilah *career adaptability* atau adaptasi karier. Savickas (1997) menyatakan kemampuan beradaptasi lebih penting untuk pengembangan karier saat ini terutama pada situasi yang penuh ketidakpastian.

Hasil yang diperoleh pada wawancara kepada 10 pekerja lepas atau *freelancer* yang dilakukan pada tanggal 01 oktober 2021 didapatkan data bahwa pekerja lepas atau *freelance* merasa kesulitan bersaing di era digital ini tidak banyak dari pekerja lepas tidak menghasilkan dari pekerjaan mereka dan tidak jarang banyak dari pekerja lepas harus kehilangan pekerjaan mereka karena tidak memiliki kemampuan dalam mengatasi keinginan dari klien untuk proyek yang dikerjakan. Dan banyak dari pekerja lepas merasa kesulitan dalam mengatur jam kerja terutama di saat tuntutan yang mendesak dari klien sedangkan pekerja lepas atau *freelance* memiliki pekerjaan yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *career adaptability* pada pekerja lepas atau *freelance* di era revolusi industri 4.0 dan masuknya revolusi industri 5.0 masih sangat rendah.

Berdasarkan riset terdahulu yang dilakukan oleh Hardianto dan Sucihayati (2018) pada Koas FKG “X” angkatan 2015 di RSGM yang terlihat mempunyai

career adaptability yang tinggi berjumlah 24 orang (36,9%), 23 orang (35,4%) termasuk pada kategori *career adaptability* sedang, dan 18 orang (27,7%) termasuk pada kategori *career adaptability* rendah individu dengan *career adaptability* rendah tidak dapat menetapkan tujuan dan mengambil inisiatif dalam mempelajari peluang karier sebaliknya yang memiliki *career adaptability* yang tinggi para Koas mulai mencari tau berbagai dan mencari tahu berbagai hal yang berhubungan dengan kariernya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Candra dkk (2021) terhadap karyawan BNI cabang Rengat menunjukkan bahwa (20%) atau sebanyak 7 karyawan memiliki kategori *career adaptability* yang rendah, sebanyak (77%) atau sebanyak 27 karyawan memiliki kategori sedang dan (3%) atau 1 karyawan yang memiliki kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa individu dengan adaptabilitas karier rendah akan menjadi tidak peduli, sulit untuk memutuskan dan tidak realistis serta menahan diri untuk mencapai kariernya. Sedangkan Individu yang memiliki adaptabilitas karier yang tinggi mempersiapkan diri pada perubahan dan mengambil langkah untuk mengembangkan karier dilingkungan kerja.

Individu dengan kemampuan beradaptasi karier lebih mudah beradaptasi, melihat masa depan, dapat mengontrol dan mempersiapkan pekerjaan masa depan, menunjukkan rasa ingin tahu dengan memahami kemungkinan, dan membangun kepercayaan diri untuk mengejar aspirasi (Savickas & Porfeli, 2012). Hal ini tidak hanya pada individu, tetapi juga pada peran individu dalam lingkungan tertentu (Savickas & Porfeli, 2011).

Menurut Savickas dan Porfeli (2012) seseorang yang memiliki *career adaptability* tinggi adalah seseorang yang telah mempersiapkan dengan baik untuk menghadapi tantangan dan kesulitan di dunia kerja. Individu memiliki kemampuan untuk memulai proses integrasi dengan lingkungan yang akan memotivasi mereka untuk mengambil tindakan untuk mencapai karir mereka. Hal tersebut akan berbeda jika pekerja lepas tidak dapat beradaptasi dengan profesinya maka akan sulit menghadapi tantangan dunia kerja.

Hasil ini didukung dari hasil wawancara secara langsung dan online kepada 10 pekerja lepas yang dilakukan pada 01 Oktober 2021 didapatkan jawaban pekerja lepas di setiap dimensinya berbeda. Dalam dimensi *concern* 8 dari 10 pekerja lepas mengatakan bahwa tidak memikirkan tentang masa depan menjadi pekerja lepas dan pekerja lepas tanpa membuat perencanaan khusus untuk menunjang karier yang dimiliki saat ini sebagai pekerja lepas. Dimensi kedua yaitu *control*, 5 dari 10 pekerja lepas merasa sulit untuk mereka bertahan dalam pekerjaan mereka terutama bagi pekerja lepas yang mengandalkan jasa sehingga harus mencari pekerjaan yang lain dengan pendapatan tetap agar memperoleh penghasilan. Dimensi Ketiga yaitu *Curiosity*, 7 dari 10 beberapa dari pekerja lepas tidak melakukan pengembangan diri atau pelatihan untuk menunjang pekerjaan mereka sebagai pekerja lepas. Dimensi keempat yaitu *confidence*, 6 dari 10 pekerja lepas tidak mempelajari hal baru untuk menunjang kemampuan yang dimiliki dan berusaha bertahan dengan kemampuan yang ada untuk menambah penghasilan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* pada pekerja lepas masih rendah dan masih banyak pekerja lepas yang belum

beradaptasi karir dengan cepat untuk bertahan di tengah kemajuan revolusi industri 4.0 dan memasuki revolusi industri 5.0. Kemampuan *career adaptability* pada pekerja lepas sangat berpengaruh karena individu yang memiliki kemampuan beradaptasi yang lebih besar akan lebih fleksibel dan akan memiliki kemampuan beradaptasi yang lebih untuk menghadapi kondisi yang sulit (Savickas & Porfeli, 2012). Dengan adanya kemampuan *career adaptability* pada individu maka individu dapat mengantisipasi beberapa masalah yang terjadi ketika menghadapi masa transisi dalam kehidupannya terutama di pekerjaan saat ini sehingga lebih mampu untuk bertahan dan beradaptasi dengan situasi yang ada.

Career adaptability adalah cara individu memperhitungkan dan memecahkan masalah dalam lingkungan kerja yang tidak terduga dan merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, mengatasi transisi karir, dan mengatasi tantangan, cedera kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Hal tersebut dapat terlihat dari bagaimana individu beradaptasi dengan pekerjaan baru terutama dalam menangani tugas-tugas, transisi pekerjaan dan mengatasi tantangan yang dihadapi pada pekerjaan sehingga menjadi mapan dalam peran individu tersebut dan mampu mengelola peran pada jangka waktu tertentu dan akhirnya melepaskannya pada jangka waktu tertentu untuk berganti pekerjaan.

Adapun dimensi *career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli (2012) yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Dimensi *concern* bagaimana individu mempersiapkan masa depan dan melihat kemungkinan yang terjadi, dimensi *control* cara individu untuk bertanggung jawab untuk membentuk diri mereka sendiri melalui disiplin, usaha dan ketekunan, dimensi *curiosity* merupakan

keinginan untuk mencari tahu untuk membangun diri serta dimensi *confidence* adalah bagaimana individu mencari informasi dan mengumpulkannya untuk membangun kepercayaan diri.

Career adaptability berkaitan dengan partisipasi seseorang dalam pekerjaannya terutama bagi pekerja lepas pada pekerjaan mereka yang tidak menentu. Kemampuan beradaptasi merupakan bagian penting yang mempengaruhi keberhasilan individu dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, para pekerja lepas harus mampu mengatasi perubahan dunia kerja melalui *career adaptability* yang baik atau adaptasi karier agar dapat bertahan dalam pekerjaan yang dilakukan dan menghadapi kemajuan revolusi industri dari 4.0 kepada 5.0 dari mulai ditandai dengan kemajuan digital kemudian manusia dan teknologi yang berdampingan. Selain itu ada banyak hal yang mempengaruhi *career adaptability* pada pekerja lepas.

Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi *career adaptability* dari berbagai penelitian, yaitu; 1) *Hope* keyakinan pada sesuatu yang baik, *resilienci* kemampuan individu menghadapi tantangan, *optimis* harapan akan peristiwa positif (Othman dkk., 2018), 2) *Hardiness* karakteristik kepribadian kuat (Rosulin dan Paramita 2016), 3) *Adversity Qutientas* kemampuan mengatasi kesulitan dan hambatan (Hardianto dan Sucihayati 2019). Dari pendapat para ahli di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability*, Peneliti berfokus pada salah satu faktor yang mempengaruhi *career adaptability* yaitu *hardiness*.

Faktor *hardiness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *career adaptability* sebagaimana didalam penelitian yang dilakukan oleh Rosulin (2016),

selain itu Rosulin dan Paramita (2016) berpendapat bahwa *hardiness* adalah tipe kepribadian yang kuat untuk mengatasi perubahan atau situasi bermasalah yang akan mendorong munculnya kemampuan *career adaptability*. Hal tersebut terlihat dari bagaimana *hardiness* berfungsi untuk pengembangan dalam mengatasi dan mendorong individu untuk mengembangkan adaptabilitas karir seiring dengan perubahan kondisi kerja dan juga tugas perkembangan karir.

Hardiness didefinisikan sebagai kekuatan seseorang yang memiliki ciri kepribadian yang kuat untuk menghadapi perubahan situasi atau masalah dalam hidup (Rosulin & Paramita, 2016). Individu dengan *hardiness* yang cukup merupakan individu yang dapat bertahan di berbagai kondisi mendesak dan sulit (Febrianingrum & Wibowo, 2021).

Ketahanan kepribadian individu sangat dibutuhkan sebagai dasar pertahanan diri terutama dalam dunia kerja karena keadaan yang penuh tantangan terutama di masa yang banyak perubahan seperti saat ini. *Hardiness* juga bisa disebut ketangguhan dan merupakan suatu variabel dalam diri individu untuk menerima dan menghadapi sesuatu (Winda R & Sudiantara, 2014).

Individu dengan kepribadian *hardiness* yang tinggi akan cenderung melawan tekanan yang mereka hadapi dalam hidup (Widakdo & Fajriyanthi, 2018). *Hardiness* memiliki tiga komponen yaitu yaitu kontrol, komitmen, dan tantangan Kobasa dan Maddi (dalam Maddi, 2004) kontrol merupakan kemampuan untuk mengubah tekanan dari potensi bencana menjadi peluang pertumbuhan, komitmen yaitu melibatkan keyakinan pada diri sendiri sehingga mampu mengatasi tekanan

permasalahan dan tantangan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang pada diri individu.

Hardiness membentuk bagaimana seseorang berpikir sehingga dapat berinteraksi dengan dunia sekitar dan memberikan motivasi untuk melakukan hal-hal yang sulit (Maddi, 2002). Kesimpulannya *hardiness* merupakan ketahanan yang melekat pada individu yang membantu dalam mendorong dan motivasi diri yang berguna untuk berjuang melawan tekanan yang dihadapi

Penelitian-penelitian yang sudah ada menunjukkan bahwa *hardiness* juga berhubungan dengan adaptabilitas karir pada agen *call center* di Afrika (Coetzee & Harry, 2015). Pada riset yang dilakukan Rosulin dan Paramita (2016) yang berjudul hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas Karir pada Siswa SMK Kelas XII dengan rumusan masalah hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK Kelas XII menunjukkan bahwa *hardiness* memiliki hubungan positif dengan *career adaptability*.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa *career adaptability* merupakan salah satu kemampuan atau kesiapan dalam pekerjaan terutama bagi pekerja lepas. Tapi pada kenyataannya *career adaptability* pada pekerja lepas cukup rendah. Rendahnya *career adaptability* merupakan salah satu hasil korelasi antara beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya *hardiness*.

Perbedaan penelitian ini dengan yang lainnya yaitu penelitian Rosulin dan Paramita (2016) yang berjudul hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas Karir pada Siswa SMK Kelas XII menunjukkan kedua variabel bebas dan variabel terikat sama dalam penelitian ini. Akan tetapi, subjek dalam penelitian ini berbeda

dengan penelitian Rosulin (2016) dimana subjek dalam penelitian merupakan siswa SMK Kelas XII. Sedangkan penelitian ini menggunakan pekerja lepas yaitu *freelance*.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan apakah ada hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada pekerja lepas?

B. Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada pekerja lepas

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini untuk menambah informasi dan kajian teoritis psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada pekerja lepas

2. Manfaat Praktisi

Secara praktisi penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan pada pekerja lepas mengenai pentingnya *hardiness* dalam pekerjaan sehingga *career adaptability* dapat meningkat. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pekerja lepas dalam meningkatkan *hardiness* untuk meningkatkan *career adaptability*