

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Freelance adalah sistem bekerja yang dilakukan oleh pekerja secara mandiri dan tidak berkomitmen kepada atasan atau instansi tertentu yang bekerja menyediakan jasa untuk berkomitmen menyelesaikan suatu proyek tertentu (Wood et al., 2018). Menurut Sribu.com (2023) sebagai penyedia lowongan pekerjaan *freelance*, pekerjaan yang umumnya dilakukan dan tersedia secara *freelance* ditemukan paling dominan pada bidang kreatif dan digital yang meliputi desain grafis dan pemasaran (*digital marketing*), pembuatan dan pengelolaan website, pemrograman, videografer dan fotografer, penulisan dan penerjemahan, serta periklanan.

Individu yang melakukan pekerjaan dengan sifat *freelance* sering disebut sebagai sebagai pekerja lepas atau "*freelancer*" (Aristi & Pratama, 2021). *Freelancer* memiliki karakteristik berupa pekerja yang bisa melakukan tugas pekerjaannya dari mana saja (*remote working*), memiliki jiwa wirausaha dan mengandalkan dirinya sendiri atau timnya sebagai sumber daya manusia, dan menyediakan jasanya berdasarkan kreativitas dan kemampuannya kepada klien atau *supervisornya* (Hudek et al., 2020). Pilihan pekerja menjadi seorang *freelancer* pada tahun 2023 cenderung besar karena berdasarkan data yang disajikan oleh Exploding Topics (2024) jumlah *freelancer* di dunia saat ini adalah 1.57 miliar orang. Data lain juga ditemukan yang menjelaskan bahwa jumlah *freelancer* di Indonesia yang tercatat hingga bulan Februari

2023 berjumlah 46,47 juta orang dengan persentase sebesar 32% dari total angkatan kerja nasional yang jumlah keseluruhannya sebesar 146, 62 juta jiwa (Muwarni, 2023).

Keputusan untuk bekerja sebagai seorang *freelancer* yang diambil oleh seorang individu memiliki beragam keuntungan maupun kerugian yang dimana Akhmetshin et al., (2018), menemukan bahwa alasan yang berkaitan dengan keuntungan mengapa seorang pekerja memutuskan untuk menjadi seorang *freelancer* karena merasa lebih efisien dalam bekerja karena hanya berkomunikasi secara dua arah dengan klien, tidak mengharuskan syarat dan administrasi yang sulit, dapat menjadi pekerjaan sampingan, hasilnya dapat membantu memenuhi kebutuhan, pekerjaannya bisa dikerjakan dari mana saja, tidak harus dilakukan secara berulang dalam waktu tertentu yang telah diatur, dan tidak didasarkan atas kontrak dengan aturan yang baku. Kerugian dan hambatan juga seringkali ditemukan dalam pekerja yang memutuskan menjadi seorang *freelancer*, seperti tidak adanya individu yang bisa diajak berdiskusi dan berkomunikasi selain klien sehingga *freelancer* tidak merasakan adanya dukungan sosial dari rekan kerja, tidak adanya upah dan benefits non-gaji, kerentanan terjadinya prokrastinasi dan pelanggaran disiplin waktu kerja, serta seorang *freelancer* harus mencari pekerjaan dari dirinya sendiri bukan dicari oleh perusahaan (Akhmetshin et al., 2018).

Freelancer juga dihadapkan dengan sistem kerja dan upah yang tidak pasti sehingga menimbulkan masalah dimana *freelancer* banyak menghadapi ketidakpastian dari segi besaran upah, waktu kerja, hingga perlindungan kerja dalam melakukan pekerjaannya (Arifianto & Vallentino, 2022). Hambatan dan eksploitasi waktu dan

tenaga kerja yang dihadapi oleh seorang *freelancer* seringkali diwajibkan karena *freelancer* ada yang merasa masih puas dengan kondisi pekerjaannya dan memiliki motivasi tertentu untuk tetap bertahan sebagai seorang *freelancer*. *Freelancer* juga merasakan kewajaran dalam hambatan dan kerentanan yang dihadapinya karena seringkali memiliki prinsip “lebih baik memiliki pekerjaan daripada menjadi pengangguran” (Salim & Souisa, 2021). Fenomena kerentanan dan hambatan yang dihadapi oleh *freelancer* tersebut banyak terjadi di berbagai negara termasuk Indonesia karena beragam faktor, termasuk masih jarang nya regulasi yang mengatur dengan spesifik hak dan kewajiban yang dimiliki oleh *freelancer* (Kaine & Josserand, 2019).

Bekerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu untuk memenuhi kebutuhan yang berguna dalam menopang kehidupannya. Kebutuhan yang menjadi prioritas untuk dipenuhi oleh seseorang dapat bermacam-macam dan terus berkembang serta berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh individu dalam proses pemenuhan nya (Setiani, 2015). Kegiatan bekerja dilakukan karena ada sesuatu yang hendak dicapai, dengan harapan bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawa individu mencapai suatu keadaan yang lebih memuaskan dari keadaan sebelumnya (Andjarwati, 2015).

Kegiatan bekerja merupakan suatu hal yang menjadi kebutuhan utama bagi manusia untuk menyambung dan menjalani hidupnya ke depan (Wibisono, 2013). Dalam bekerja, individu melakukannya karena ingin mencapai sesuatu. Kegiatan bekerja merupakan suatu hal fundamental yang dilakukan oleh orang dewasa agar dapat memberikan suatu penghasilan serta rasa kepuasan (Widyastuti & Nugroho,

2017). Kegiatan bekerja selain menjadi suatu alat untuk mendapatkan keuntungan material, juga menjadi suatu cara untuk membentuk identitas serta sumber diri pada seorang individu (Whetzel & Wheaton, 2016).

Bekerja adalah suatu kegiatan pemenuhan kebutuhan seorang individu yang didorong oleh suatu motivasi yang disebut sebagai motivasi kerja (Nurjanah & Suherman, 2022). Motivasi dalam konteks kerja didefinisikan oleh Hodgkinson & Ford (2012) sebagai suatu daya yang dimiliki manusia dengan tujuan untuk mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi kerja, meningkatkan kesejahteraan dan mempertinggi rasa tanggung jawab pekerja terhadap tugas-tugasnya.

Motivasi dalam kegiatan bekerja akan menjadi dasar bagi setiap individu untuk berorganisasi dan bisa menjadikan seseorang dapat meraih keberhasilannya (Dharma, 2018). Bagas (2020), menyebutkan bahwa individu sebagai seorang pekerja diharapkan memiliki motivasi kerja agar dapat mempertahankan semangat dalam menjalani pekerjaan, mengaktualisasikan dirinya dan memiliki produktivitas dalam bekerja. Hal-hal tersebut dapat membantu pekerja untuk mewujudkan hasil kerja yang sesuai dengan target. Target yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan kemudian menjadi syarat untuk mendapatkan upah kerja yang layak hingga bonus, dan juga pekerja dapat terhindar dari adanya sanksi kerja, serta pekerja maupun atasannya dapat

lebih semangat karena hasil kerja dapat sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Pratiwi & Firgiyani, 2021). Rasa semangat dalam bekerja tentunya dibutuhkan oleh seorang pekerja karena pekerja yang tidak semangat akan menghasilkan hasil kerja yang tidak optimal dan ketidakmampuan dalam mencapai target (Sebayang & Nurhaida, 2022).

Munculnya motivasi kerja pada diri individu hadir karena kesejahteraannya dalam bekerja sangat diperhatikan oleh institusi ataupun pihak yang memberikannya pekerjaan (Tagela et al., 2023). Individu yang merasakan motivasi dalam bekerja cenderung semangat dan fokus dalam bekerja, karena minimnya tekanan yang ditimbulkan atas perasaan sejahtera dari motivasi kerja. Pekerja yang memiliki motivasi kerja *Freelancer* dihadapkan dengan resiko dan kerentanan dalam sistem kerja yang tidak pasti, karena berbagai faktor. Ketidakpastian ini sering kali terkesan memberi kerugian pada pekerja lepas (Rahman & Rahman, 2017). Hal tersebut bertolak belakang dengan konsep pekerjaan yang dikerjakan harus sesuai dengan harapan pekerja dengan mampu memberikan beragam keuntungan materi dan non-materi yang mudah, bukan menimbulkan tekanan kerja berupa ketidakpastian melaksanakan pekerjaan dengan pola yang tidak menentu yang dimana hal ini dapat mempertahankan dan cenderung meningkatkan motivasi kerja (Purnama et al., 2020). Namun, *freelancer* memiliki berbagai motivasi yang berbeda untuk mempertahankan motivasi kerjanya karena *freelancer* tidak bergantung pada gaji, bonus, maupun sistem kerja yang pasti dan telah dilindungi secara legal oleh pemerintah (Arief, 2022).

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Dunn et al., (2020) ditemukan bahwa motivasi kerja seorang pekerja *freelance* yang belum begitu baik ditandai dengan menurunnya semangat dalam bekerja, sering munculnya perasaan jenuh, dan timbulnya perasaan kurang diapresiasi oleh pengguna jasa *freelance* yang hal ini berdampak pada target kinerja yang harus dipenuhi. Individu yang bekerja umumnya melakukan pekerjaannya dengan motivasi yang tinggi karena didasari oleh penghasilan yang pasti, minimnya tantangan dan keinginan untuk dapat mengaktualisasikan dirinya melalui kegiatan bekerja (Bagas, 2020).

Urgensi dari penelitian untuk menggambarkan motivasi kerja pada *freelancer* dalam studi ini tidak hanya menyoroti perihal permasalahan ketidakpastian pekerjaan *freelancer* dalam sisi gajinya saja. Argumen ini didasarkan pada studi yang dilakukan oleh Firdasanti et al., (2021) bahwa pekerja *freelance* mendapatkan jaminan kesejahteraan dan kesehatan yang minim, menjalani jam kerja yang berlebihan karena mendapatkan tuntutan tinggi dalam memenuhi target pekerjaan, hingga ketidakjelasan kontrak kerja yang membuat *freelancer* rentan mengalami eksploitasi. Pekerja *freelance* yang mengalami hal-hal berkaitan dengan yang telah ditemukan oleh Firdasanti et al., (2021) tersebut dapat membentuk motivasi kerja yang negatif pada diri seorang individu. Akan tetapi pekerja *freelance* juga diharapkan memiliki motivasi kerja yang positif agar mampu bekerja secara optimal sehingga dapat berinovasi dan berkreasi dalam hasil kerjanya dan juga memberikan pelayanan optimal kepada klien dan *supervisor* yang menjadi pengguna jasa pekerja *freelance* (Mustofa, 2018).

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan mengangkat tema “Gambaran Motivasi Kerja (Work-Motivation) Pada Pekerja *Freelance*”.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pada pekerja *freelance*.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama motivasi kerja *freelancer*.
- b. Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu sumber informasi bagi individu dan perusahaan dalam menjelaskan motivasi pekerja *freelance*, dan menjadi bahan bagi individu atau perusahaan yang akan melibatkan *freelancer* dalam pekerjaannya tersebut.