

BAB I
PENDAHULUAN
A. Latar Belakang

Kehadiran revolusi industri ke empat yang sedang berlangsung saat ini banyak menimbulkan prokontra di masyarakat. Pada satu sisi, sebagian masyarakat berpendapat bahwa kemajuan teknologi dalam bidang industri merupakan sebuah terobosan yang baik dan revolusioner. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa revolusi industri ini akan menjadi ancaman pengangguran masal di masa yang akan datang (Remon, 2017). Fase perubahan ini dikenal dengan revolusi industri 4.0, sebuah fase yang secara umum tentang internet dan pertukaran data dalam teknologi, pabrik, dan robotic. Dalam fase ini semua kegiatan pekerjaan akan digantikan oleh mesin yang sudah otomatis dapat bertindak sendiri sesuai keinginan (Suparjono, 2018).

Kecanggihan teknologi dalam industri 4.0 ini sudah tidak dapat dihindari lagi dalam kehidupan kita sehari-hari. Dalam dunia industri, perubahan ini perlu disikapi secara cepat dan persiapan yang matang. Langkah persiapan harus menjadi proses yang secepatnya harus dilakukan oleh pelaku dalam dunia industri, hal ini berguna agar perusahaan tetap eksis dalam menghadapi perubahan. *Treatment* terhadap sumber daya manusia juga menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan. pengelolaan sumber daya manusia maupun hubungan industrial perlu dijalankan secara paralel. Mengingat dampak dari revolusi industri 4.0 sangat erat kaitan dengan aspek tersebut. Bagaimana bisnis proses dapat disesuaikan dengan target yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Bagaimana sumber daya

manusia yang tersedia mampu menjalankan bisnis proses tersebut sesuai dengan kompetensi yang dimiliki secara professional, dan bagaimana relasi antara pekerja dengan perusahaan dapat berjalan seirama untuk menyesuaikan perkembangan zaman. Bagi perusahaan perubahan tersebut tentu sangat menguntungkan, tetapi dari aspek sumber daya manusia akan membawa dampak yang cukup berbahaya apabila tidak dikelola dengan baik (Reaktor, 2019)

Salah satu dampak Revolusi Industri 4.0 adalah banyaknya pekerja tetap yang digantikan oleh pekerja lepas atau *freelancer*. Perubahan itu digambarkan dengan istilah *Gig Economy*. Istilah lain yang mendukung fenomena ini yakni *on-demand workers*, yakni pekerja yang mau bekerja saat dibutuhkan saja (Reaktor, 2019). *Gig Economy* adalah kondisi perekonomian yang diwarnai terjadinya pergeseran status pekerja perusahaan yang umumnya merupakan tenaga kerja tetap menjadi karyawan kontrak sementara (Reaktor, 2019)

Gig Economy atau bisa disebut (*temporary work*) yang mengacu pada situasi ketenagakerjaan di mana pengaturan kerja terbatas pada periode waktu tertentu berdasarkan kebutuhan organisasi pemberi kerja. Sistem ini merujuk pada istilah *freelancer* atau staf yang direkrut untuk proyek-proyek jangka pendek atau pada saat dibutuhkan saja (Reaktor, 2019)

Simarmata (2019) menyatakan bahwa fenomena *freelancer* ternyata memberikan dampak positif untuk perekonomian secara makro karena menciptakan lapangan kerja. Menurut *Centre of Reform on Economics (CORE)*, para *freelancer* bisa menjadi solusi keterbatasan lapangan pekerjaan dan kegiatan ekonomi yang produktif karena tumbuh tanpa dibebani masalah ketenagakerjaan. Tak heran,

freelancer akan menjadi tren pekerjaan di masa yang akan datang dan bisa menarik minat generasi milenial. Tren pekerjaan ini memang memiliki peluang yang luas untuk bekerja di kancan internasional dan membantu negara untuk meningkatkan devisa karena pekerjaan mereka memiliki ruang yang tidak terbatas untuk mengembangkan diri serta relasi kerja.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2018, sebanyak 56,8% masyarakat Indonesia saat ini bekerja di sektor informal. Diiringi pula naiknya jumlah pekerja yang berwirausaha, termasuk pekerja lepas atau *freelancer*. Kemudian dari data BPS Mei 2019, basis angkatan kerja Indonesia tersedia sebanyak 136,18 juta orang, dengan rincian sebanyak 129,36 juta orang memiliki pekerjaan. Pengangguran sebanyak 6,82 juta orang. Dari angka tersebut, Majalah Tempo memperkirakan *freelance* mengambil porsi 4,55 % atau sekitar 5,89 juta orang.

Kenyataan ini menunjukkan kalau profesi *freelancer* kini kian dilirik oleh masyarakat Indonesia. Sribulancer, sebuah *platform* yang menjembatani *freelancer* dengan perusahaan, baru saja merilis riset yang menyatakan angka *freelancer* di Indonesia tahun 2019 meningkat 16% dibanding tahun 2018 lalu (Kharisma, 2019).

Silitonga (2018) menyatakan bahwa *freelancer* muncul karena ada banyak perusahaan kesulitan mencari pekerja yang relevan berkaitan dengan pekerjaan tertentu, misalnya perusahaan Samsung yang mencari *freelancer* di bidang TI, designer hingga *content writer*. Mereka adalah profesional yang mampu menggunakan perangkat teknologi (internet) dalam menciptakan lingkungan kerja menyenangkan untuk mereka. Mereka dapat saja menjadi *driver online* di pagi hari,

melakukan pekerjaan desain *website* di siang hari, serta mengelola dengan santai warung makanan-minuman siap saji di malam hari. Keberadaan freelancer seringkali banyak dibutuhkan oleh perusahaan rintisan atau (*startup*) yang menerapkan perdagangan *online* atau *ecommerce*. Namun ternyata para *freelancer* bukan hanya diminati oleh perusahaan rintisan (*startup*), melainkan juga oleh perusahaan besar seperti Samsung. Selain karena menguntungkan dari segi finansial, perusahaan yang mempekerjakan *freelancer* juga diuntungkan dari segi inovasi. Pasalnya, pekerja freelancer lebih memiliki ide-ide segar dan baru.

Namun menjadi seorang pekerja lepas atau *freelancer* bukanlah hal yang mudah, mengingat *freelancer* adalah pekerjaan yang menuntut untuk kreatif, contohnya seperti desainer grafis, vidiografer, hingga arsitek. Mereka adalah orang-orang yang dituntut untuk menghasilkan produk-produk hasil rekayasa kreativitas setiap harinya (Ratri, 2020). Dunia perkerja lepas atau *freelancer* tidak jauh-jauh dari hubungan dengan klien. Dalam membangun kerja sama, antara *freelancer* dan klien sering terjadi situasi yang tidak terduga, ada yang unik namun berkesan, tapi tidak jarang bikin salah satu pihak sakit kepala. Biasanya tuntutan dari klien jadi salah satu sumber kepusingan para *freelancer*, meskipun ada juga yang sebaliknya, *freelancer* membuat klien tidak nyaman saat bekerja sama. (Napitupulu, 2018)

Dari sisi pekerja, fenomena ini memberikan dampak buruk bagi mereka yang tak pandai beradaptasi dan bereksplorasi. Bagi seorang *freelancer* yang terampil, mereka dapat dengan mudah bekerja di manapun dengan fleksibel dan memperoleh penghasilan yang baik. Namun, bagi mereka yang ternyata tidak memiliki keterampilan yang mumpuni, akan merasa amat kesulitan mencari

pekerjaan. Oleh karena itu para *freelancer* dihadapkan pada tantangan untuk tetap pandai beradaptasi dengan situasi terkini, guna mempertahankan karir yang dijalannya. Kemampuan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang dialami di dalam pekerjaan dan karier bagi *freelancer* tersebut dikenal dengan istilah adaptabilitas karier atau *career adaptability*.

Career adaptability menurut Savickas (2013) yaitu kesiapan individu untuk menyelesaikan tugas yang terprediksi dan berpartisipasi dalam peran pekerjaan, serta mampu menguasai situasi yang tak terduga yang mungkin terjadi karena perubahan dalam pekerjaan atau kondisi kerjanya. *Career adaptability* menurut Rottinghaus, Day, dan Borgen (2005) adalah kecenderungan yang mempengaruhi seseorang dalam memandang kapasitasnya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan rencana karir dan tanggung jawab kerja, terutama dalam menghadapi peristiwa yang tidak terduga. Adapun dimensi-dimensi *career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli (dalam Lent & Brown, 2012) yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*.

Berdasarkan data yang diperoleh pada wawancara kepada 10 *freelancer* yang dilakukan pada 7 April sampai 15 April 2020 didapatkan data bahwa para *freelancer* begitu kesulitan dengan persaingan sekarang ini. Tidak jarang para *freelancer* memberikan harga sangat rendah untuk setiap proyek yang dikerjakan, hal ini dilakukan karena semakin ketatnya persaingan dalam dunia *freelancer*, kalau *freelancer* tetap gigih dengan harga yang tinggi pada setiap pekerjaannya, maka akan terancam tidak mendapatkan pekerjaan dan tidak mendapatkan penghasilan, karena para klien lebih memilih untuk mencari

freelancer yang dapat mengerjakan proyek tersebut namun dengan harga yang lebih murah. Dari hasil wawancara juga didapatkan hasil bahwa *freelancer* sering mendapati kendala pada tabungan yang dimiliki, jika pada masa ramai proyek, *freelancer* bisa mendapatkan hasil yang cukup besar, namun jika sepi proyek, *freelancer* harus mengatur kembali sistem pengelolaan keuangan, karena bekerja sebagai *freelancer* adalah pekerjaan yang tidak pasti kapan menerima gaji, jadi para *freelancer* yang harus mengelola sendiri, dan tidak jarang mereka kesulitan secara finansial di waktu waktu tertentu seperti saat sepi proyek. Para *freelancer* juga mengatakan kesulitan saat mengatur jam kerja, karena jam kerja yang tidak menentu, terkadang mengharuskan mereka untuk bekerja pada waktu hari libur, padahal pada hari libur *freelancer* juga mempunyai kegiatan lain yang cukup penting. Hal ini membuktikan bahwa tingkat *career adaptability* pada *freelancer* masih sangat rendah pada dunia industri 4.0 sekarang ini.

Menurut penelitian Hardianto dan Sucihayati (2018) diketahui bahwa karyawan yang termasuk memiliki tingkat *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. Dapat diartikan bahwa masih ada karyawan yang belum dapat beradaptasi dengan karir yang sedang dijalannya.

Hal ini didukung dari hasil wawancara secara online kepada 10 *freelancer* berdasarkan empat dimensi dari *career adaptability* yang dilakukan pada 7 April sampai 15 April 2020. Didapatkan bahwa jawaban setiap *freelancer* berbeda pada setiap dimensinya. Dalam dimensi *concern*, 7 dari 10 *freelancer* mengatakan bahwa

mereka tidak begitu memikirkan tentang masa depan menjadi *freelancer*, mereka mengatakan hanya mengikuti arus, tanpa membuat strategi khusus untuk mempersiapkan karirnya.

Dimensi yang kedua yaitu *control*, 9 dari 10 *freelancer* mengatakan bahwa mereka kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaannya dengan waktu dalam kehidupan sehari-harinya, tidak jarang para *freelancer* ini menolak pekerjaan yang ditawarkan karena bertabrakan dengan aktivitas lain yang menurut *freelancer* lebih penting.

Dimensi ketiga yaitu *curiosity*, 4 dari 10 *freelancer* mengatakan bahwa mereka tidak melakukan pengembangan diri untuk menunjang karirnya, *freelancer* ini beralasan bahwa mendalami profesi dalam dunia *freelancer* ini tidak begitu menguntungkan menurutnya, mereka lebih memilih pekerjaan *freelance* hanya sebagai pekerjaan sampingan, pendapatan yang tidak menentu membuat mereka tidak begitu serius dalam pengembangan karirnya.

Dimensi yang keempat yaitu *confidence*, 8 dari 10 *freelancer* mengatakan bahwa cukup sulit menghadapi hambatan pada setiap pekerjaannya, misalnya hambatan dalam pembayaran gaji *freelance* yang tidak kunjung dibayarkan, mereka seringkali harus berhutang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari hingga menunggu gaji mereka dibayarkan oleh klien. *freelancer* juga beranggapan bahwa saat ini persaingan semakin ketat dalam bidang industri kreatif, mereka dituntut untuk cepat mengeksplorasi tentang suatu tren tertentu dan hal ini membuat mereka sangat sulit beradaptasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* memang masih rendah di dunia industri 4.0. Masih banyak freelancer yang belum mampu beradaptasi karir dengan cepat. Dengan memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan, individu akan lebih mungkin untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang baru. *Career adaptability* memungkinkan setiap individu untuk siap dalam mengatasi setiap tugas perkembangan, transisi kerja, dan trauma kerja (Hardianto & Sucihayati, 2018).

Kemampuan untuk beradaptasi dengan dunia kerja mengacu dari *Career Adaptability* Savickas (dalam Hardianto dan Sucihayati, 2018). Teori konstruk karier mengungkapkan urutan mulai dari kesiapan adaptif, sumber daya adaptasi, respon adaptasi, dan hasil adaptasi. Seseorang yang kurang siap untuk berubah, berbeda dalam sumber daya mereka untuk mengelola perubahan. Perubahan ini dapat terjadi, dan dapat menjadi lebih baik ke dalam satu waktu. Setiap orang memiliki kemampuan dalam beradaptasi dalam segala kondisi, adaptasi dalam berbagai kondisi dapat membuat lingkungan menjadi lebih harmonis.

Menurut penelitian sebelumnya ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* yang diambil dari beberapa penelitian yaitu : 1) *Adversity Quotient*, (Hardianto & Sucihayati, 2018), 2) Kecerdasan Emosi. (Azhar & Aprilia, 2018), 3) *Job Search Self-Efficacy*, (Hartono & Gunawan, 2017), 4) Kepribadian Proaktif. (Ulfah & Akmal, 2019), 5) *Locus Of Control*. (Solichah & Setiaji, 2019), dari faktor-faktor tersebut peneliti memilih faktor *adversity quotient* sebagai fokus penelitian.

Adversity Quotient dipilih karena terdapat perbedaan antara kedua penelitian yang dilakukan oleh Tian dan Fan (2014) dan Annida, Yudianto, dan Hidayati (2018) yang menghubungkan *Adversity quotient* dengan *Career Adaptability*. Menurut Tian dan Fan (2014) *Adversity Quotient* adalah personal faktor yang berhubungan positif dengan *Career Adaptability*. Tian dan Fan (2014) menemukan bahwa individu harus mampu beradaptasi dengan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya agar terhindar dari stress dan mampu menyesuaikan diri di lingkungan kerjanya (Tian & Fan, 2014). Sedangkan menurut Annida, Yudianto, dan Hidayati (2018) tidak menemukan bahwa terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan *career adaptability*. Menurutnya, meskipun tingkat *adversity quotient* dari individu berada dalam kategori sedang (campers) tidak menutup kemungkinan bahwa mereka memiliki *career adaptability* yang tinggi. Meskipun tidak ditemukan adanya hubungan antara *adversity quotient* dengan *career adaptability*.

Stoltz (dalam Hardianto & Sucihayati, 2018) mengatakan bahwa setiap individu memiliki respon yang berbeda dalam merespon perubahan. Individu dengan tingkat *adversity quotient* yang rendah cenderung menolak perubahan, biasanya mereka menghindar dan secara aktif menjauhi perubahan. Namun, individu dengan tingkat *adversity quotient* yang tinggi akan menyambut perubahan dengan baik. Mereka memahami bahwa perubahan adalah kenyataan yang tidak akan dapat dihindari. Mereka yakin dengan adanya perubahan, akan mendorong mereka untuk berkembang.

Dari beberapa hasil penelitian,peneliti menemukan perbedaan hasil antara kedua penelitian yang menghubungkan *Adversity quotient* dengan *Career Adaptability*, Menurut Tian dan Fan (2014) *Adversity Quotient* adalah personal faktor yang berhubungan positif dengan *Career Adaptability*. Tian dan Fan (2014) menemukan bahwa individu harus mampu beradaptasi dengan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya agar terhindar dari stress dan mampu menyesuaikan diri di lingkungan kerjanya (Tian & Fan, 2014). Namun pada penelitian Annida et al. (2018) tidak menemukan bahwa terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan *career adaptability*. Menurutnya, meskipun tingkat *adversity quotient* dari individu berada dalam kategori sedang (*campers*) tidak menutup kemungkinan bahwa mereka memiliki *career adaptability* yang tinggi,meskipun tidak ditemukan adanya hubungan antara *adversity quotient* dengan *career adaptability*. Karena terdapat ketidakkonsistenan hasil dari dua hasil penelitian yang dilakukan oleh Tian dan Fan (2014) dan Annida,Yulianto, dan Hidayati (2018) maka peneliti ingin mencari tahu kepastian hasil penelitian yang menghubungkan antara *adversity quotient* dengan *career adaptability*.

Savickas (2013) mengatakan bahwa *careerr adaptability* yaitu kesiapan individu untuk meyelesaikan tugas yang terprediksi dan berpartisipasi dalam peran pekerjaan, serta mampu menguasai situasi yang tak terduga yang mungkin terjadi karena perubahan dalam pekerjaan atau kondisi kerjanya. Misalnya,karyawan pada suatu perusahaan yang tidak memiliki *career adaptability*,maka jika dihadapkan pada suatu kesulitan tentang pekerjaan maka akan merasa patah semangat dan berkecil hati. Savickas (2013) menjelaskan bahwa *careerr*

adaptability yaitu kesiapan individu untuk menyelesaikan tugas yang terprediksi dan berpartisipasi dalam peran pekerjaan, serta mampu menguasai situasi yang tak terduga yang mungkin terjadi karena perubahan dalam pekerjaan atau kondisi kerjanya. Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan menuntut para pekerja untuk tetap berusaha agar dapat dengan cepat beradaptasi pada perubahan yang ada, sehingga para pekerja harus memiliki ketahanan kerja yang tinggi (*adversity quotient*). Sebagaimana dijelaskan oleh Stoltz (2006) bahwa *adversity quotient* merupakan kapasitas individu dalam mengatasi kesulitan dan hambatan dalam hidupnya yang menunjukkan seberapa baik ia bertahan dan kemampuannya untuk mengatasi kesulitan tersebut. *Adversity quotient* memiliki beberapa dimensi menurut Stoltz (2006) yaitu : *control, reach, ownership, dan endurance*

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa *careerr adaptability* pada freelancer untuk tetap bertahan dengan dunia industri 4.0 masih tergolong rendah. Rendahnya *careerr adaptability* merupakan hasil interaksi yang kompleks antara beberapa faktor penting yang mempengaruhinya. *Adversity quotient* salah satu faktor yang mempengaruhi *careerr adaptability* pada *freelancer*. Semakin rendah *adversity quotient* maka, semakin rendah *careerr adaptability* nya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi *adversity quotient* maka, semakin tinggi tingkat *careerr adaptability* nya.

Dari uraian di atas, permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *adversity quotient* dengan *careerr adaptability* pada *freelancer* ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Career Adaptability* pada *Freelancer*

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Career Adaptability*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada perusahaan mengenai pentingnya *Adversity Quotient* bagi *freelancer* sehingga *Career Adaptability* dapat meningkat. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi *freelancer* dalam meningkatkan *Adversity Quotient* untuk meningkatkan *Career Adaptability*.