

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu bangsa yang hidup dalam lingkungan global. Hal ini membuat Indonesia juga ikut terlibat dalam maju mundurnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, sampai saat ini Indonesia masih berupa negara berkembang yang artinya Indonesia masih dianggap belum terlalu maju dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Bapennas pernah mengutip beberapa indikator penghambat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di Indonesia. Yang pertama adalah rendahnya kontribusi ilmu pengetahuan dan teknologi di sektor produksi, maksud hal ini adalah Indonesia mempunyai tingkat produktivitas yang kurang efisien dan juga rendah serta minimnya kandungan teknologi dalam barang yang di ekspor. Alasan lainnya adalah Indonesia kurang memiliki banyak ilmuwan dan juga sedikit anggaran yang dipersiapkan pemerintah untuk melakukan riset. Namun, dengan adanya wabah *COVID-19* pada tahun 2020 kemarin, ilmu pengetahuan dan teknologi di Indonesia mengalami peningkatan. Dengan adanya peningkatan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, akan sangat memungkinkan orang untuk bekerja dengan bebas seperti dapat menentukan jenis pekerjaan, lokasi, dan durasinya bekerja. Hal tersebut bisa terjadi saat pandemi *COVID-19*, terjadi pembatasan sosial secara besar-besaran yang membuat banyak pekerja yang putus pekerjaannya atau dipekerjakan di rumah saja. Dari saat itu, muncullah sistem kerja *work from home* yang membuat para pekerja menjadi terbiasa untuk melakukan pekerjaannya di rumah. Selain membentuk kebiasaan untuk bekerja di rumah, *work from home* juga menarik minat para pekerja untuk beralih pekerjaan menjadi pekerja mandiri. Salah satu bentuk pekerja mandiri yang sangat dikenal sekarang adalah *gig economy*.



gig economy adalah pasar tenaga kerja yang sangat bergantung pada posisi dan bersifat paruh waktu. *Gig economy* mempunyai prinsip bahwa orang dapat bekerja dan dibayar sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. *Gig economy*

tidak mempunyai gaji tetap setiap bulannya. *Gig economy* mengalami peningkatan pesat pada tahun 2020 dimana para pekerja mengalami krisis karena banyak yang diputus kontrak kerjanya. Dari saat itu, banyak juga perusahaan yang berada diambang kebangkrutan sehingga harus mengurangi jumlah pekerja. Namun ada pula beberapa perusahaan yang tentu membutuhkan tenaga kerja namun dengan terkendala pandemi, perusahaan banyak yang menerapkan sistem kerja paruh waktu. Pekerja paruh waktu ini akan bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mempunyai penghasilan yang sesuai dengan operasional bekerjanya dan juga tidak terikat dengan kontrak. Hal ini lah yang sekarang kita sebut dengan *gig economy* atau pekerja *freelance*. Pekerja *gig economy* tidak hanya untuk perorangan saja, perusahaan pun ikut andil juga dalam pekerja *gig economy*. Contohnya dapat kita lihat pada industri IT. *Gig economy* banyak diminati masyarakat karena mudah mendapatkannya. *Gig economy* dapat dengan mudah didapatkan dan diakses melalui internet atau media sosial.

Di negara-negara maju, istilah *gig ekonomi* bukanlah sesuatu yang baru, berbeda dengan di negara-negara berkembang. Di negara berkembang, istilah *gig economy* mungkin masih belum banyak terdengar, namun di Indonesia, *gig economy* sudah mulai berkembang dan jelas keberadaannya. Dengan adanya *gig economy*, maka Indonesia mempunyai keuntungan dalam segi ekonomi seperti dapat meningkatkan tenaga kerja dan dapat mengurangi pengangguran. Dapat juga dapat mendorong produktivitas dan juga menambah pendapatan. Dari sisi perusahaan dan pelaku bisnis lainnya juga *gig economy* membawa lebih banyak keuntungan. Perusahaan dapat dengan mudahnya membuka lapangan pekerjaan yang lebih banyak. Perusahaan juga tidak lagi dihadapkan dengan tunjangan wajib untuk karyawan yang akan mereka terima jika mereka menjadi pekerja tetap. Dengan tidak memberikan tunjangan wajib pada karyawan *gig economy*, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang berlebih. Dampak positif yang dirasakan oleh para pekerja adalah para pekerja dapat menjalankan beberapa pekerjaan dalam satu waktu. Para pekerja juga mendapatkan penghasilan tambahan dengan melakukan pekerjaan. Dilain sisi, *gig ekonomi* juga mempunyai sisi negatifnya. Dengan sistem kerja yang tidak terkait dengan apapun, maka banyak juga pekerja



yang mulai merasakan dampak negatifnya. Para pekerja mulai merasakan bahwa dengan menjalankan *gig economy* maka mereka menjadi sulit berkembang. Para pekerja harus mengasah kemampuan dan perkembangan dirinya sendiri tanpa ada bantuan dari perusahaan yang bekerjasama dengan para pekerja. Dengan tidak adanya keterkaitan yang menetap dengan perusahaan, pekerja *gig economy* juga tidak mendapatkan tunjangan apapun dari perusahaan yang secara tidak langsung mengartikannya sebagai tidak ada asuransi dalam pekerjaannya

Gig economy telah membawa perubahan signifikan dalam struktur pasar. *Gig economy*, juga dikenal sebagai ekonomi platform, *sharing economy*, atau ekonomi kolaboratif, melibatkan pekerja independen yang menawarkan jasa mereka melalui platform digital seperti Uber, Grab, dan lainnya (Ulfa, 2023). Hal ini telah mengubah dinamika pasar tenaga kerja, dengan semakin banyak pekerja bergantung pada *gig economy* sebagai mata pencaharian utama. Namun, pekerja *gig economy* rentan terhadap ketidakstabilan dan kurangnya perlindungan sosial. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan regulasi yang memperhatikan perlindungan sosial bagi pekerja *gig* (Ulfa, 2023). Selain itu, perubahan ini juga memengaruhi pembagian pasar berdasarkan luasnya. Pasar internasional, misalnya, menjadi semakin signifikan dengan adanya *gig economy*, di mana transaksi komoditas melintasi batas negara. Di sisi lain, pasar setempat atau pasar daerah juga tetap relevan, namun mungkin mengalami perubahan dalam pola permintaan dan penawaran barang dan jasa (Kumparan, 2023).

Sebelum *gig economy* muncul, struktur pasar biasanya didominasi oleh pekerja yang umumnya bekerja dalam lingkup kontrak jangka panjang terhadap perusahaan tertentu. Pekerjaan tersebut juga dilakukan dalam batas wilayah tertentu dan juga sering kali memerlukan kualifikasi pendidikan dan juga keahlian khusus. Pasar tenaga kerja sebelum adanya *gig economy* cenderung lebih terikat dan bersifat dinamis. Kemunculan *gig economy* tentu saja membawa perubahan yang sangat besar terhadap struktur pasar. *gig economy* menciptakan pasar tenaga kerja yang



sibel. Para pekerja bisa bekerja secara mandiri, menawarkan jasa sesuai kemampuannya masing-masing melalui platform digital, dan para pekerja mempunyai akses ke pasar global tanpa terikat dengan batas wilayah. Para

pekerja bisa mengetahui dunia luar dan meng-*explore* banyak pekerjaan dalam satu waktu. Hal ini telah mengubah dinamika pasar tenaga kerja dan menciptakan tantangan baru terkait dengan perlindungan sosial bagi pekerja *gig* (Kuntoro, 2021).

Terdapat beberapa perubahan terhadap pasar tenaga kerja yang sangat terlihat. Kemajuan ekonomi digital dan *gig economy* diharapkan dapat menstimulus perekonomian dengan memungkinkan lebih banyak orang untuk membangun bisnis dengan modal yang minim (Damuri, 2020). Hal tersebut dapat mengubah cara pekerja dalam meningkatkan kemampuan dalam menjalankan bisnis.

Model ekonomi platform dianggap dapat membuka peluang untuk pemberdayaan ekonomi melalui karena setiap orang bisa dengan mudah membangun bisnis dengan modal yang minim (Triwibowo dan andriyanto, 2022). Kemajuan ekonomi digital telah memungkinkan lebih banyak orang untuk membangun bisnis dan mengelola bisnis mereka dengan lebih efisien. Hal ini mengubah cara bisnis dan meningkatkan kemampuan pelaku bisnis (Kuntoro, 2021). Semenjak *gig economy* mulai besar keberadaannya, para pekerja yang mempunyai keterampilan lain mulai membuka usaha sampingannya walaupun dirintis dari hal yang kecil dahulu dan menggunakan modal yang belum banyak. Namun dengan adanya hal seperti itu, para pekerja tentu saja mendapatkan beberapa keuntungan dan juga ada pula kerugiannya. Pekerja lepas menjadi pekerjaan utama di era *gig economy*, dan mereka memerlukan jaringan pengaman yang lebih baik untuk mengakses peluang bisnis (Triwibowo dan andriyanto, 2022). Namun, hingga saat ini belum ada regulasi yang mengatur perlindungan para pekerja lepas dari eksploitasi perusahaan (Triwibowo dan andriyanto, 2022). Banyak pekerja yang melaksanakan *gig economy* dengan menjalankan 2 pekerjaan dalam sekaligus, hal ini biasa dilakukan oleh para pekerja karena mereka tidak mendapatkan pendapatan yang cukup untuk menjalani dan memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Namun tak sedikit juga para pekerja yang merasakan seperti tidak terlindungi atau tidak aman dengan menjalankan pekerjaan lainnya dengan perusahaan lain dikarenakan tidak adanya keterkaitan yang pasti antara pekerja dan juga perusahaan tempat mereka bekerja lepas.



Gig economy telah mempengaruhi pasar dengan membuat pasar lebih kompetitif dan dinamis. Ride sharing adalah salah satu contoh nyata dari *gig economy* dalam bidang transportasi. Perusahaan ride sharing seperti Gojek, Grab, Maxim, Uber, Indrive dan yang lainnya, menghubungkan penumpang dengan pengemudi yang menggunakan kendaraan pribadi mereka untuk memberikan layanan transportasi. *Ride-sharing* merupakan strategi transportasi inovatif yang mengizinkan pengguna jasa untuk mendapatkan akses jangka pendek terhadap suatu moda transportasi berdasarkan kebutuhan. Adapun jasa-jasa *online ride-sharing* yang ada di Indonesia saat ini digolongkan mengenai jenis-jenis transportasi yang digunakan seperti *car-sharing*, *bike-sharing*, dan *carpooling*. Beberapa operator jasa *online ride-sharing* mengeluarkan terobosan lain dengan memadukan jasa-jasa berbagi kendaraan ini dengan layanan-layanan non transportasi seperti pengantar barang dan lainnya.

Perubahan ini menjadi contoh bagaimana sistem *sharing economy* atau ekonomi berbagi berbasis teknologi telah muncul dan mewabah di masyarakat. Sistem *sharing economy* mengizinkan seseorang untuk meminjam ataupun menyewakan suatu aset yang dimiliki, termasuk dalam hal ini meminjamkan tenaga dan kendaraan dalam wujud jasa *online ride-sharing*. Tidak dapat dipungkiri bahwa munculnya jasa *online ride-sharing* memunculkan lapangan-lapangan kerja baru untuk masyarakat di kota besar seluruh dunia (Flores & Rayle, 2017), ditambah dengan tawaran pendapatan yang menarik bagi yang berminat untuk menjadi mitra di dalamnya (Dong dkk, 2017).

Jasa transportasi *online ride-sharing* sangat menolong bagi masyarakat, tidak hanya dari segi layanan yang memudahkan bagi pelanggan, melainkan juga karena jasa transportasi *online ride-sharing* mampu membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat yang membutuhkan. Terobosan-terobosan dalam layanan maupun tarif rendah pada jasa transportasi berbasis *ride-sharing* di Indonesia saat ini memaksa pemerintah untuk mulai mengatur jasa-jasa *online ride-sharing* yang beroperasi di



1.

Penetapan batas tarif ini memberikan keuntungan kepada pengguna, dimana tarif antara jasa *online ride-sharing* dengan jasa transportasi konvensional menjadi tidak terlalu berbeda sehingga memberi tambahan pilihan alat transportasi yang relevan. Peraturan ini turut melindungi pengguna dari tarif *rush hour* yang lazim digunakan oleh jasa *online ride-sharing* dengan penetapan harga yang melonjak pada waktu tertentu. Namun dampak lainnya yang ditimbulkan adalah kemungkinan adanya penurunan bonus kepada pengemudi hingga promosi yang berkurang oleh karena penyesuaian tarif perjalanan. Oleh karena itu, perlu adanya pembahasan mengenai kondisi industri saat ini pada bisnis jasa *online ride-sharing* sebagai bahan pertimbangan bagi operator dalam menentukan kebijakannya, salah satunya menetapkan posisi tarif baik pada batas atas maupun pada batas bawah menurut aturan terkini.

Pasar yang menghubungkan perusahaan ojek online dan pengemudi ojek online adalah pasar tenaga kerja *gig economy* yang dimana di dalamnya terdapat permintaan dan penawaran. Perusahaan ojek online sebagai supply yang menyediakan platform, layanan pembayaran, dan dukungan teknis terkait dengan aplikasi yang akan digunakan. Pengemudi sebagai demand yang membutuhkan akses untuk mendapatkan penumpang, alat navigasi dan juga dukungan pelanggan untuk terus meningkatkan performanya. Sistem yang dilakukan untuk memenuhi pasar tenaga kerja ini adalah dengan cara pengemudi dapat mendaftarkan dirinya dan mengaktifkan akun yang telah disiapkan oleh perusahaan. Proses pendaftaran ini biasanya mengharuskan pengemudi untuk mengeluarkan biaya sebagai modal dalam menjalankan pekerjaannya. Setelah itu, pengemudi dapat mendapatkan informasi permintaan perjalanan penumpang dari penggunaan aplikasi. Pengemudi akan menyelesaikan perjalanan tersebut dan akan menerima pembayaran dari platform ojek online yang digunakannya. Proses transaksi pembayaran yang dilakukan tidak terjadi langsung antara konsumen dan pengemudi. Hasil pembayaran dari konsumen akan langsung masuk ke platform ojek online dan perusahaan ojek online akan menahan dana tersebut sampai perjalanan selesai. Setelah itu pihak perusahaan ojek online akan membagi komisi dari setiap perjalanan kepada pengemudi, komisi ini akan



dipotong sebagai biaya admin yang akan langsung masuk ke perusahaan. Biaya yang dipotong biasanya sekitar 10% - 20% tergantung dengan kebijakan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Karyawan memiliki tujuan, pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini yang akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya. Peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting, maka dari itu penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan yang besar untuk bekerja lebih keras dan menjadi lebih produktif. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan, penting adanya pengukuran kepuasan kerja karyawan. Kebijakan-kebijakan perusahaan yang tidak mendukung akan menimbulkan *job insecurity* pada karyawan yang akan diikuti dengan menurunnya kepuasan kerja. Komariah (2015) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan menjadi umpan balik prestasi yang dapat melahirkan penghargaan, karena itu kepuasan kerja menjadi sangat penting bagi setiap individu.

Peran *gig economy* terhadap kepuasan kerja yang banyak ditemukan biasanya berkaitan dengan sifat dari jenis pekerjaan yang dijalankan oleh pekerja, tingkat pendapatan yang didapatkan oleh pekerja, dan preferensi terhadap fleksibilitas dan stabilitas dalam para pekerja untuk mengatur pekerjaan mereka. Selain itu, karena *gig economy* menawarkan sistem kerja yang lebih bebas dan fleksibel, hal itu menyebabkan perpecahan pendapat antar pekerja. Ada yang beranggapan dengan fleksibilitasnya *gig economy*, maka bisa meningkatkan kepuasan kerja para pekerja. Namun tak sedikit pula yang beranggapan sebaliknya, yaitu dengan sistem *gig economy* yang fleksibel maka hal tersebut menyebabkan ketidakpastian dan a manfaat yang dapat menurunkan kepuasan pekerja.



Sebagai pusat aktivitas ekonomi di Sulawesi Selatan, kota Makassar menjadi destinasi utama bagi siapapun yang ingin memperbaiki kondisi ekonominya. Bukan hanya masyarakat Sulawesi Selatan, tapi sebagian dari mereka berasal dari provinsi lain yang sedang mengupayakan sebuah kehidupan lebih yang baik di kota Makassar. Wajar jika pasar tenaga kerja di kota Makassar setiap tahunnya dipenuhi para pencari kerja dari berbagai daerah di Indonesia.

Tabel 1. 1 Jumlah Angkatan Kerja di Kota Makassar

Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	Tingkat Perubahan Angkatan Kerja (Persen)
2018	671.004	589.221	81.823	-
2019	696.348	627.893	68.455	3,78%
2020	696.158	585.325	110.833	-0,03%
2021	725.529	629.933	95.596	4,22%
2022	729.635	643.368	86.267	0,57%

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar

Dapat kita lihat pada tahun 2019, Kota Makassar memiliki 696.348 orang angkatan kerja. Meningkat sebanyak 25.344 dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Perubahan jumlah Angkatan kerja yang paling signifikan terjadi pada tahun 2021. Dimana sebelumnya pada tahun 2020 angkatan kerja berada di angka 696.158 orang dan berubah di tahun 2021 sebanyak 725.529 orang dengan kenaikan 4,22%. Hal ini bisa terjadi karena pada tahun 2020, dunia di gemparkan dengan adanya wabah *COVID-19* yang membuat banyak kegiatan ekonomi tertunda. Hal tersebut berdampak juga bagi perekonomian di Kota Makassar. Banyak pekerja yang di rumahkan dan juga terhentinya banyak pasar dan usaha sehingga membuat angka pengangguran juga menjadi tinggi sebanyak 110.833 orang. Namun dengan seiring ditemukannya obat dan teknologi media yang berkembang, pada tahun 2021 dengan keadaan ekonomi Kota Makassar mulai membaik. Jumlah Angkatan kerja at 4.22% dan juga angka pengangguran mulai berkurang dikarenakan roda



ekonomi mulai berputar dan juga banyak usaha yang memulai untuk membuka bisnisnya kembali.

Banyaknya angkatan kerja di Kota Makassar dapat dilihat dari dua sudut pandang. *Pertama*, kenaikan angkatan kerja membuat pasar tenaga kerja kota Makassar relatif lebih dinamis, yang berarti pengusaha dapat mencari pekerja dengan upah lebih kompetitif. Namun, kondisi ini bisa berdampak buruk terhadap bertambahnya jumlah dan tingkat pengangguran terbuka jika sektor-sektor ekonomi produktif tidak mampu menampung para pencari kerja. Pengangguran memang menjadi salah satu masalah penting yang dihadapi kota Makassar dalam beberapa tahun terakhir dan nampaknya sulit untuk diatasi. Bukan hanya karena soal banyaknya pencari kerja, tapi menariknya, fenomena ini justru terjadi di tengah cepatnya laju pertumbuhan ekonomi. Gejala tersebut merupakan anomali karena semestinya kenaikan aktivitas ekonomi sejalan dengan penurunan TPT.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan batasan penelitian agar jelas ruang lingkup yang akan diteliti. Peneliti ini akan difokuskan dalam menganalisis peran *gig economy* dalam pasar tenaga kerja dan kepuasan pekerja di kota Makassar. Adapun yang menjadi objek penelitian pasar tenaga kerja dan kepuasan pekerja melalui peran pekerja. Adapun pertanyaan yang akan dijawab dari penelitian ini adalah bagaimana peran *gig economy* dalam pasar tenaga kerja dan kepuasan pekerja di Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian sebelumnya maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *gig economy* dalam pasar tenaga kerja dan kepuasan pekerja di Kota Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan teoritis



Secara teoritis, kegunaan penelitian ini adalah sebagai bahan referensi dan untuk mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan peran *gig economy* dalam pasar tenaga kerja dan kepuasan pekerja.

1.4.2 Kegunaan praktis

Secara praktis, kegunaan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah

Dengan adanya penelitian ini, penulis memberikan informasi dan perbandingan mengenai peran *gig economy* dalam pasar tenaga kerja dan kepuasan pekerja di Kota Makassar

2. Bagi penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah pengalaman dan penguasaan materi, membandingkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan pengalaman dari penelitian ini

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat digunakan oleh penelitian lain sebagai bahan perbandingan dan menambah wacana pemikiran untuk mengembangkan, memperdalam, dan memperkaya teoritis mengenai peran *gig economy* dalam pasar tenaga kerja dan kepuasan pekerja



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 *Gig Economy*

Gig economy adalah kumpulan tenaga kerja yang bekerja dengan sistem kontrak jangka pendek, atau *freelancer*. Berbeda dengan konsep bekerja dalam lingkup konvensional, para *gig economy workers* tidak bekerja secara permanen. Dalam arti lain, *gig economy* merupakan sistem tenaga kerja bebas di mana perusahaan hanya mengontrak pekerja independen dalam jangka waktu pendek. *Gig economy* menurut *Oxford Language* adalah sebuah pasar yang lazimnya memiliki karakteristik berupa kontrak jangka pendek atau hadirnya pekerja mandiri/bebas sebagai lawan dari pekerjaan permanen (Oxford, n.d.). *Gig* seringkali berupa pekerjaan *single task*, yang mana pekerjaan tersebut lebih cocok diperuntukan kepada pekerja yang dikontrak dalam jangka pendek dibanding tenaga kerja tradisional (Green, McCann, Vu, Lopez, & Ouattara, 2018). *Gig Economy* adalah suatu sistem pasar tenaga kerja bebas yang mana perusahaan akan mengontrak karyawan independen untuk bekerja dalam jangka waktu yang singkat. Keadaan ini disebut dengan *gig economy*, karena kata *gig* di dalamnya memiliki arti manggung. *Gig economy* mulai menguat pada Tahun 2015 hingga 2019. Pemikir yang lebih kritis kemudian cenderung mengkaitkan *gig economy* dengan eksploitasi kerja dan kontrol kerja berbasis jaringan. Meskipun tidak bisa lepas dari perilaku generasi milenial, penelitian oleh Cook et al meneliti tentang peran angkatan kerja pasca produktif dengan fenomena *gig economy*. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa tenaga kerja yang lebih tua yang berpartisipasi dalam perekonomian *gig* cenderung mendapat bayaran lebih rendah daripada tenaga kerja yang usianya produktif. Prospek *gig economy* ini masih akan berkembang ke depannya karena nilainya yang terus meroket. Pekerja *gig* mendapatkan fleksibilitas dan kemandirian, namun sedikit atau tidak ada keamanan kerja. Banyak pengusaha menghemat uang dengan mengurangi atau menghilangkan pembayaran tunjangan seperti jaminan kesehatan dan waktu liburan. Ada pula yang membayar sejumlah tunjangan kepada pekerja pertunjukan,



namun mengalihkan program tunjangan dan tugas manajemen lainnya ke lembaga eksternal. Orang-orang yang tidak menggunakan layanan teknologi seperti Internet mungkin akan tertinggal dari manfaat *gig economy*. Kota-kota cenderung memiliki layanan yang paling maju dan paling mengakar dalam *gig economy*.

Sebenarnya, *gig economy* bukanlah konsep baru. Di Amerika bahkan sudah berkembang sejak 2005 yang tumbuh signifikan dari 10,1 persen menjadi 15,8 persen di tahun 2015 lalu. Dalam periode tersebut, jumlah pengusaha pun meningkat hingga lebih dari 19 persen dan jumlah pendapatan kotor dari para pekerja independen pun meningkat sampai hampir 21 persen. Sedangkan di Indonesia, perkembangan *gig economy* pun telah berkembang dengan pesat. Hal tersebut dikarenakan adanya perkembangan berbagai platform digital, seperti sribulancer, *fastworks*, *project.co.id*, dan lain sebagainya. Perusahaan adalah aktor utama dalam *gig economy*. Namun, tidak semua perusahaan menjadi aktor *gig economy*. Ciri utama dari perusahaan ini adalah menetapkan jadwal kerja yang fleksibel untuk setiap pekerja, menyediakan pembayaran secara *online* dari platform, memberikan fasilitas transaksi pada konsumen dan produsen secara langsung, serta profil dan ulasan online dari produsen kepada pihak konsumen. Di dalam *gig economy*, pekerja terbagi menjadi dua, yakni pekerja penyedia jasa dan pekerja penyedia barang. Adapun yang tergolong dalam pekerja penyedia jasa adalah kurir, pengemudi, tukang, dan lain-lain. Sedangkan pekerja penyedia barang adalah pengrajin, seniman, pengecer pakaian, dan lain sebagainya.

Beberapa jenis-jenis pekerjaan yang berhubungan dengan *gig economy* yaitu:

1. Penulisan

Pekerjaan sebagai penulis saat ini sedang banyak dijalankan oleh sebagian orang. Hal ini karena banyak perusahaan yang membutuhkannya untuk kegiatan digital marketing, promosi, sampai membuat laporan tertentu. Contoh pekerjaan di bidang penulisan yang berkaitan dengan *gig economy* adalah *content writer*, *resume writer*, *UX copywriter*, dan *copywriter*. Setiap penulis akan dibayar ketika berhasil menyelesaikan proyek yang diberikan



perusahaan. Adapun, jangka waktunya bisa satu proyek saja atau berkelanjutan sesuai kesepakatan kedua belah pihak.

2. **Administratif**

Pekerjaan di bidang administratif juga ada yang termasuk *gig economy*. Contoh *gig economy*, *virtual assistant*, *pharmacy technician*, dan *design administrative assistant*. Semua pekerjaan tersebut bisa dijalankan secara *freelance* atau pekerja lepas. *Virtual assistant* merupakan pekerjaan yang bisa dilaksanakan secara remote dengan memberikan pelayanan administratif dan mendukung bisnis dari perusahaan tersebut. Sedangkan *pharmacy technician* merupakan pekerjaan yang membantu para apoteker untuk menyiapkan obat resep, memberikan layanan kepada pelanggan, serta melakukan tugas administrasi kefarmasian. Hal ini juga bisa dijalankan dengan kontrak jangka pendek. Selanjutnya, ada *design administrative assistant* yang memiliki pekerjaan serupa yaitu untuk membantu menangani permintaan dan pertanyaan administratif serta memberikan dukungan untuk tugas umum dalam bidang administrasi.

3. **IT**

Bidang selanjutnya yang termasuk *gig economy* adalah *IT*. Contohnya *network analyst* dan *information security engineer*. Pekerjaan ini hanya memerlukan laptop dan keahlian *IT* sehingga bisa dilakukan dimana saja dan lebih bersifat fleksibel.

4. **Software Development**

Banyak ahli *programmer* yang bekerja dari rumah sebagai pekerja lepas. Hal ini karena tugasnya bisa dilakukan dimana saja. Salah satunya bekerja di bidang *software development*. Tak jarang, dari pekerjaan inilah mereka mendapatkan penghasilan yang besar. Contoh pekerjaannya seperti *game engineer*, *DevOps engineer*, dan *UI/UX engineer*.

5. **Project Management**

Di bidang *project management* juga bisa dilakukan dengan sistem *gig economy*. Tugas dari *project manager* yaitu menjaga tim agar tetap seimbang dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pekerjaan ini terkadang



dibutuhkan dalam waktu tertentu saja sehingga membutuhkan pekerja kontrak yang berasal dari luar perusahaan.

Gig economy mampu menciptakan dua dampak sekaligus, yakni positif dan negatif. Implikasi positif dari *gig economy* adalah menghemat sumber daya operasional bisnis. Dari sisi pekerja, salah satu dampak positif *gig economy* adalah kamu bisa mengambil banyak proyek sekaligus dalam satu waktu. Beberapa orang suka mengambil banyak pekerjaan agar bisa memenuhi kebutuhan standar hidupnya masing-masing. Selain itu, *gig economy* juga bisa menambah pengalaman dan *skill* seseorang dalam melakukan pekerjaan. Di sisi lain, *gig economy* memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk menemukan pekerja-pekerja terbaik karena perputarannya yang sangat cepat. Selain itu, perusahaan juga tidak perlu mengikatkan diri pada banyak karyawan tetap. Namun, kehadiran fenomena *gig economy* menghadirkan implikasi negatif yang selanjutnya menciptakan tantangan tertentu untuk negara. Tantangan pertama, adanya perubahan pandangan pekerja dalam memandang suatu pekerjaan. Mereka lebih memilih untuk bisa bekerja pada sektor pekerjaan *gig economy* yang jauh lebih fleksibel daripada pekerjaan tradisional yang sifatnya mengikat. Tantangan kedua, kebijakan pekerjaan di masa depan yang harus disesuaikan. Semakin banyak pekerja yang ingin terjun langsung ke dalam pekerjaan *gig economy*, maka akan ada juga berbagai peraturan yang harus diubah. Dari sisi pekerja tetap, salah satu dampak negatif *gig economy* adalah sulitnya memiliki jenjang karir yang baik. Perusahaan lebih memilih untuk mempekerjakan pekerja lepas. Oleh karena itu, kesempatan pekerja tetap untuk berkembang juga menjadi semakin sulit. Adapun isu lain yang ditimbulkan dari *gig economy*, yaitu eksploitasi. Banyak orang mengkhawatirkan eksploitasi akan terus berkembang seiring dengan melebarnya fenomena tersebut. Selain itu, *gig economy* juga akan menciptakan sistem kontrak kerja yang bisa akan memberatkan pekerja. Hal ini terjadi karena pekerja tidak akan mendapatkan asuransi, seperti asuransi ketenagakerjaan. Salah satu hal yang sangat menjual dari konsep *gig economy* adalah fleksibilitas jam kerja bagi para pekerjanya. *Gig economy* barangkali tidak mengenal konsep jam kerja yang kaku. Sebagai gantinya, *freelancer* umumnya memiliki kebebasan untuk bekerja kapan saja dan di mana saja, seberapa pun lamanya. Namun, kebebasan ini tidak sertamerta membuat



pekerja lebih sejahtera. Justru pekerja menjadi terdesak untuk dapat bekerja selama mungkin untuk memperoleh pendapatan yang cukup. Lebih-lebih untuk jenis pekerjaan berbasis algoritma dan teknologi, pekerja semakin tidak memiliki otonomi untuk menolak tawaran pekerjaan yang datang karena hal ini mendatangkan konsekuensi tertentu di masa depan, misalnya pekerja dieksklusi untuk tawaran pekerjaan selanjutnya

2.1.2 Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja, juga dikenal sebagai pasar kerja, mengacu pada penawaran dan permintaan tenaga kerja, dimana pekerja menyediakan pasokan dan pemberi kerja menyediakan permintaan. Ini adalah komponen utama perekonomian mana pun dan terkait erat dengan pasar modal, barang, dan jasa. Pasar tenaga kerja juga dianggap sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Menurut teori makroekonomi, fakta bahwa pertumbuhan upah tertinggal dari pertumbuhan produktivitas menunjukkan bahwa pasokan tenaga kerja telah melebihi permintaan. Ketika hal ini terjadi, akan ada tekanan terhadap penurunan upah, karena para pekerja bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang jumlahnya terbatas dan pemberi kerja mempunyai pilihan sendiri dalam menentukan angkatan kerja mereka. Sebaliknya, jika permintaan melebihi pasokan, maka akan ada tekanan terhadap kenaikan upah, karena pekerja memiliki daya tawar yang lebih besar dan lebih besar kemungkinannya untuk beralih ke pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi, sementara pemberi kerja harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja yang langka. Teori mikroekonomi menganalisis penawaran dan permintaan tenaga kerja ditingkat individu perusahaan dan pekerja. Pasokan atau jumlah jam kerja yang bersedia dilakukan karyawan pada awalnya meningkat seiring dengan kenaikan upah. Tidak ada pekerja yang akan bekerja secara sukarela tanpa bayaran (pekerja magang yang tidak dibayar, secara teori, bekerja untuk mendapatkan pengalaman dan meningkatkan keinginan mereka terhadap pemberi kerja lain), dan lebih banyak orang yang bersedia bekerja dengan upah \$20 per jam daripada \$7 per jam.



Pasar tenaga kerja memiliki fungsi yang sangat luas, baik dalam sektor maupun sektor-sektor yang lain yakni berfungsi untuk sarana penyaluran kerja berfungsi untuk sarana untuk mendapatkan informasi tentang

ketenagakerjaan, dan berfungsi untuk sarana untuk mempertemukan pencari kerja dan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja. Selain fungsi, terdapat juga beberapa manfaat dari pasar tenaga kerja. Berikut adalah beberapa manfaat dari adanya pasar tenaga kerja. Seperti membantu para pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan sehingga bisa mengurangi pengangguran, membantu orang-orang atau lembaga-lembaga yang memerlukan tenaga kerja untuk memperoleh tenaga kerja, membantu pemerintah dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan

Pasar tenaga kerja dibagi dalam empat jenis. Berikut di antaranya.

1. Berdasarkan Prioritasnya

a. **Pasar Tenaga Kerja Utama (*Primary Labour Market*)**

Pasar tenaga kerja utama adalah pasar yang menawarkan jabatan atau posisi dengan tingkat upah atau gaji yang tinggi, pekerja yang baik dan dengan kondisi yang setabil. Pasar ini dapat ditemukan pada sektor usaha yang menggunakan padat modal.

b. **Pasar Tenaga Kerja Sekunder (*Secondary Labour Market*)** Para tenaga kerja sekunder adalah pasar yang menawarkan jabatan atau posisi dengan tingkat upah atau gaji yang rendah, posisis yang kurang stabil dan kurang memberi kesempatan untuk pengembangan karir karyawan. Biasanya ini dapat dilihat pada industri restoran dan jasa hotel, kasir dan penjualan ritel.

2. Berdasarkan Pendidikannya

a. **Pasar Tenaga Kerja Terdidik (*Skilled Labour Market*)**

Pasar kerja sekunder adalah pasar yang menawarkan pekerjaan yang membutuhkan karyawan yang berpendidikan dan memiliki keterampilan yang memadai. Pasar ini biasanya dibutuhkan pada sektor usaha formal, misalnya dokter, akuntan, pengacara, dan lain sebagainya.

b. **Pasar Tenaga Kerja Tidak Terdidik (*Unskilled Labour Market*)**

Pasar tenaga kerja tidak terdidik adalah yang menawarkan pekerjaan yang tidak mementingkan pendidikan maupun keterampilan-keterampilan khusus tertentu. Pasar ini biasanya ditemui pada sektor



usaha informal, misalnya pedagang asongan, loper koran dan majalah, juru parkir dan lain sebagainya.

3. Berdasarkan Asal Tenaga Kerja

a. **Pasar tenaga kerja intern dan ekstern**

Pasar intern yaitu pasar yang mendahulukan para pegawai yang sudah ada untuk mengisi lowongan kerja yang dibutuhkan. Ini berarti berkaitan dengan pemberian promosi (kenaikan jabatan) bagi pegawai yang bersangkutan. Pasar tenaga kerja ekstern yaitu pasar yang mempersilakan orang luar untuk mengisi lowongan kerja yang dibutuhkan.

b. **Pasar tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri**

Pasar dalam negeri yaitu yang terjadi di dalam negeri. Pasar tenaga kerja luar negeri yaitu pasar yang terjadi di luar negeri. Indonesia sebagai negara yang mempunyai jumlah penduduk yang tinggi (kurang lebih 220 juta) dengan banyaknya jumlah pengangguran akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan dan memunculkan maraknya kejadian PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sangat membutuhkan jasa pasar tenaga kerja luar negeri. Dengan adanya pasar ini, Indonesia dapat mengurangi jumlah pengangguran sekaligus menambah devisa negara.

4. Berdasarkan Kekuatannya

a. **Pasar Tenaga Kerja Persaingan Sempurna**

Dalam pasar persaingan sempurna terdapat banyak sekali perusahaan. Oleh karena itu, para tenaga kerja dapat menawarkan jasanya secara perseorangan pada perusahaan yang diinginkan. Pada pasar ini, setiap tenaga kerja bertindak demi kepentingan masing-masing dan tidak mendirikan perserikatan seperti serikat pekerja demi mewakili kepentingan bersama. Pada pasar ini berlaku pula hukum permintaan dan hukum penawaran seperti pada pasar barang dan jasa (pasar *output*). Itu berarti, semakin tinggi upah tenaga kerja, semakin sedikit permintaan terhadap tenaga kerja. Sebaliknya, semakin rendah upah tenaga kerja, semakin banyak permintaan terhadap tenaga kerja. Hal demikian berlaku pula pada penawaran, yakni semakin tinggi upah



tenaga kerja semakin banyak penawaran tenaga kerja. Sebaliknya, semakin rendah upah tenaga kerja semakin sedikit penawaran tenaga kerja.

b. **Pasar Tenaga Kerja Monopoli**

Berbeda dengan pasar persaingan sempurna, pada pasar ini seluruh tenaga kerja bersatu, menyatukan kekuatan dan kepentingan dengan bergabung dalam serikat pekerja atau serikat buruh. Serikat pekerja bertugas mewakili para pekerja dalam menuntut upah dan fasilitas-fasilitas lain kepada perusahaan demi meningkatkan kesejahteraan pekerja. Karena bergabung dalam satu kekuatan, yakni serikat pekerja maka para tenaga kerja memiliki hak monopoli dalam menjual atau menawarkan tenaganya. Dalam pasar tenaga kerja monopoli, penentuan tingkat upah bisa dilakukan dengan cara menuntut upah lebih tinggi dari upah ekuilibrium, membatasi penawaran tenaga kerja, menambah permintaan tenaga kerja

c. **Pasar Tenaga Kerja Monopsoni**

Pasar tenaga kerja monopsoni terjadi jika di satu wilayah tertentu hanya ada satu perusahaan yang bersedia meminta tenaga kerja, sedangkan para tenaga kerja tidak mempunyai organisasi seperti serikat pekerja. Ini berarti, kekuatan perusahaan jauh lebih besar dibanding tenaga kerja. Akibatnya upah yang terjadi umumnya di bawah upah ekuilibrium atau upah keseimbangan.

d. **Pasar Tenaga Kerja Monopoli Bilateral**

Pasar tenaga kerja monopoli bilateral terjadi jika terdapat dua kekuatan yang saling bertentangan. Kekuatan pertama berasal dari para tenaga kerja yang bersatu dalam serikat pekerja. Dan kekuatan kedua berasal dari satu perusahaan yang merupakan satu-satunya perusahaan yang memakai tenaga kerja. Serikat pekerja yang memberikan penawaran tenaga kerja mempunyai posisi yang sama kuat dengan perusahaan yang melakukan permintaan tenaga kerja, sehingga terjadilah keadaan saling memonopoli, yang disebut monopoli bilateral.



Untuk menciptakan kondisi yang sinergi antara kedua belah pihak, yaitu antara penjual dan pemberi tenaga kerja maka diperlukan kerjasama yang baik antara semua pihak yang terkait. Para pelaku di pasar tenaga kerja, di antaranya:

1. Pencari kerja, yaitu setiap orang yang mencari pekerjaan baik karena menganggur, putus hubungan kerja maupun orang yang sudah bekerja tetapi ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik yang sesuai dengan pendidikan, bakat, minat dan kemampuan yang dinyatakan melalui aktivitasnya mencari pekerjaan.
2. Pemberian kerja yaitu perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lembaga lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar imbalan berupa upah atau gaji.
3. Perantara yaitu media atau lembaga yang mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja, misalkan agen penyalur tenaga kerja, bursa kerja dan *head hunters* (pihak ketiga yang menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sebagai imbalan, *head hunters* akan memperoleh prosentasi gaji dari orang yang diterima bekerja atau komisi dari perusahaan.

Di Indonesia, penyelenggaraan bursa tenaga kerja ditangani oleh departemen tenaga kerja (Depnaker). Orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja dan melapor ke Depnaker dengan menyampaikan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan beserta persyaratannya. Kemudian Depnaker akan mengumumkan kepada masyarakat umum tentang adanya permintaan tenaga kerja tersebut. Sementara itu, para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja) dapat mendaftarkan dirinya ke Depnaker dengan menyampaikan keterangan-keterangan tentang dirinya. Keterangan tentang diri pribadi si pencari kerja ini sangat penting untuk dasar penyesuaian dengan kebutuhan tenaga kerja dari orang-orang atau lembaga-lembaga yang bersangkutan. Apabila ada kesesuaian Depnaker akan mempertemukan antara si

erja dengan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja tersebut transaksi lebih lanjut. Selain Depnaker, di Indonesia juga berkembang ggaraan bursa tenaga kerja swasta yang bisa disebut perusahaan penyalur



tenaga kerja. Perusahaan swasta yang berusaha mengumpulkan dan menampung pencari kerja, kemudian menyalurkan kepada orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja, baik di dalam maupun luar negeri, seperti Malaysia, Singapura, Hongkong dan Arab Saudi. Sebelum diadakan penyaluran perusahaan, ini juga sering menyelenggarakan pelatihan kepada para pencari kerja yang ditampungnya. Apabila ada kesesuaian antara pencari kerja dengan orang atau lembaga yang membutuhkannya dapat dilakukan transaksi. Atas jasanya menyalurkan tenaga kerja ini perusahaan tersebut akan mendapatkan komisi.

Terdapat dilema dalam kebijakan yang berkaitan dengan fleksibilitas pasar. Tingkat upah yang rendah dan aturan perlindungan kerja yang minimal dalam pasar fleksibel akan menimbulkan dampak positif dalam bentuk tambahan kesempatan kerja. Resikonya, hal tersebut mengancam kebanyakan hidup pekerja. Sebaiknya, pasar tenaga kerja yang kaku dengan berbagai regulasi pemerintah relatif menjami kepentingan pekerja. Pemerintah mengatur rekrutmen, upah minimum, PHK, dan perlindungan kerja. Namun hal tersebut dinilai memberatkan pengusaha. Dikhawatirkan. Pengusaha telah mengurangi jumlah pekerja atau merelokasi usaha untuk menyiasati mahalnya biaya pekerja. Kesempatan kerja untuk pekerja laki-laki, pekerja perempuan, pekerja dewasa. Pekerja muda, pekerja terdidik, pekerja kurang terdidik, pekerja kerah biru, pekerja penuh waktu, dan pekerja paruh waktu berkurang secara signifikan dengan adanya peningkatan upah minimum. Pengecualian terjadi pada pekerja kerah putih. Setiap kenaikan upah minimum sebesar 10% justru akan meningkatkan kesempatan kerja bagi pekerja kerah putih sebesar 10%.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang i atau tidak menyukai pekerjaannya. Bagi karyawan kepuasan kerja akan lkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Ketika karyawan



merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno,2011:263). Menurut Hani Handoko , kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketika membicarakan sikap karyawan seringkali yang dimaksud tidak lain adalah kepuasan kerja mereka. Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang seringkali tidak bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu untuk mengukur apakah karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka semua elemen itu harus tercakup di dalam penilaiannya.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik yang berasal dari individu karyawan itu sendiri maupun faktor dari luar diri karyawan tersebut.

1. Karakteristik Individu

- a. Kebutuhan-kebutuhan individu

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang mendasarinya. Kepuasan kerja tergantung pada seberapa jauh individu merasakan bahwa kebutuhannya terpenuhi atau tidak terpenuhi. Salah satu sifat dasar manusia adalah adanya kebutuhan pada dirinya. Dengan sifat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, manusia dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Secara garis besar ada dua golongan utama kebutuhan manusia yaitu kebutuhan biologis seperti kebutuhan makan, minum, udara, dan sebagainya. Selain itu, terdapat kebutuhan psikologis seperti kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk diakui kelompok dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Dalam hubungannya dengan pekerjaan maka kebutuhan-kebutuhan ini perlu untuk diketahui karena kebutuhan ini akan mempengaruhi perilaku pekerja ketika bekerja.

Nilai-nilai yang dianut individu



Nilai penting untuk mempelajari perilaku keorganisasian karena nilai meletakkan dasar untuk memahami sikap dan motivasi, serta nilai mempengaruhi persepsi karyawan. Nilai-nilai yang dianut individu akan mempengaruhi individu dalam memilih pekerjaan dan dalam menjalankan tugasnya. Nilai-nilai ini pun menyangkut pilihan individu mengenai tujuan hidup layak yang diinginkan.

c. Ciri-ciri kepribadian

Ciri-ciri kepribadian seseorang akan besar pengaruhnya pada cara orang berfikir, cara memutuskan sesuatu, merasakan sesuatu, dan menyelesaikan pekerjaannya. Ada kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan. Orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya ada kesesuaian bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut. Sehingga kesuksesan ini mempunyai probabilitas yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

2. Variabel-variabel yang bersifat situasional

- a. Perbandingan terhadap situasi yang ada. Seringkali orang membandingkan apa yang diperoleh dengan apa yang diperoleh oleh orang lain, serta apa yang diperolehnya saat ini dengan yang pernah ia peroleh di masa lampau. Apabila ketidakseimbangan maka hal itu dapat menimbulkan ketidakpuasan. Berdasarkan penelitian dari Porter yang menyatakan bahwa sekitar 80% manajer tidak puas dengan gaji yang diterimanya. Penyebab ketiakuasan ini adalah kecenderungan dari orang yang membandingkan dirinya dengan kelompoknya. Kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan sejenis. Apabila gaji yang diterima di bawah rata-rata yang diterima orang lain, maka orang tersebut mungkin akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

- b. Pengaruh Kelompok Acuan. Kelompok acuan adalah kelompok dimana individu sering kali meminta petunjuk atau pendapat dalam menghadapi persoalan-persoalan yang ditemuinya. Kelompok acuan ini dapat mempengaruhi aspirasi dan harapan-harapan seseorang terhadap



pekerjaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pandangan terhadap hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

- c. Pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya. Persepsi terhadap masa lalu penting artinya untuk membentuk harapan minimum yang diperoleh dari pekerjaan saat ini. Harapan-harapan yang timbul terhadap pekerjaan yang saat ini dihadapi sangat dipengaruhi oleh persepsi mengenai pekerjaan sebelumnya. Sehingga akan muncul perasaan membandingkan pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaannya sekarang dari beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Karakteristik Pekerjaan

- a. Kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Handoko, 2001). Imbalan atau balas jasa dibedakan atas imbalan intrinsik (*intrinsic reward*) dan imbalan ekstrinsik (*extrinsic reward*). Imbalan intrinsik adalah imbalan-imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik melekat pada aktifitas itu sendiri, dan pelaksanaannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan-tindakan dari orang lain atau hal-hal lainnya misalnya: perasaan pencapaian pribadi, tanggung jawab dan otonomi pribadi, dan perasaan pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang dihasilkan secara eksternal atau sesuatu yang lainnya. Imbalan ekstrinsik tidak mengikuti secara alamiah dari kinerja sebuah aktifitas, tetapi diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Imbalan-imbalan ekstrinsik seringkali digunakan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya misalnya: gaji, bonus, tunjangan, pengakuan dan pujian dari atasan, promosi, dan kantor yang mewah.

- b. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Para karyawan akan merasakan kepuasan terhadap atasannya apabila atasan menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan pada bawahan, daripada atasan yang bersikap acuh tak acuh serta selalu mengkritik. Kesempatan yang diberikan



atasan kepada bawahan untuk berpartisipasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Umumnya studi menemukan bahwa kepuasan kerja meningkat bila penyedia langsung bersifat ramah dan dapat memahami bawahannya, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka. Terdapat beberapa cara pengukuran kepuasan kerja baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini biasanya melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket maupun dengan pertemuan kelompok kerja. Dalam semua kasus, kepuasan kerja diukur dengan kuesioner laporan diri yang diisi oleh karyawan. Menurut Robbin ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu:

1. *Single Global Rating* (Metode Angka Nilai Global Tunggal) merupakan metode angka nilai global tunggal tidak lebih dari meminta individu-individu untuk meminta karyawan untuk menjawab beberapa pertanyaan terkait dengan variabel-variabel relevan yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Kemudian karyawan/responden menjawab dengan melingkari suatu bilangan antara 1 sampai dengan 5 dengan kategori jawaban dari "Sangat Puas" sampai dengan "Sangat Tidak Puas." Metode ini mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai tiap unsur tersebut. Unsur-unsur yang lazim digunakan seperti faktor sifat dasar pekerjaan, kompensasi, sikap pimpinan, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor-faktor ini dinilai pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.
2. *Summation Scoren*, yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitngkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.



Pendapat lain, Greenberg dan Baron menunjukkan tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1. *Rating Scale* dan Kuesioner

Dengan metode ini orang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang menggunakan rating scales sehingga mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. *Critical incidents*

Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang dirasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja yang menyebutkan situasi pekerjaan dimana mereka mendapatkan perlakuan kurang baik oleh supervisor atau sebaliknya.

3. *Interviews*

Dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja dapat diketahui sikap mereka secara langsung dan dapat mengembangkan lebih dalam dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur.

2.2 Tinjauan Empiris

Lestari (2021) melakukan penelitian mengenai tren *gig economy*: pengaruh kepuasan kerja, ketidakamanan kerja dan keterkaitan karyawan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial Kabupaten Temanggung. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan milenial maka akan menurunkan niat karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial Kabupaten Temanggung. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan milenial maka akan meningkatkan *turnover intention*, dengan kata lain karyawan akan berfikir untuk keluar dari pekerjaannya. Keterkaitan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention* pada karyawan generasi milenial Kabupaten Temanggung. Hal ini



mengindikasikan bahwa semakin tinggi rasa keterikatan kerja yang dirasakan karyawan maka akan menurunkan niat karyawan untuk melakukan *turnover intention* atau dengan kata lain karyawan akan mengurungkan niatnya untuk keluar dari pekerjaannya.

Aristi (2021) melakukan penelitian mengenai peran *digital freelance marketplace* dan media sosial untuk jual beli jasa profesional lepas dalam *gig economy*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *freelance marketplace* dan media sosial memiliki peran yang berbeda dalam hal *freelance marketplace* lebih berperan dalam memperluas pangsa pasar penyedia jasa Indonesia ke mancanegara dengan bayaran per-*gig* yang lebih tinggi, sedangkan media sosial cenderung lebih cocok untuk penyedia jasa profesional pemula karena pangsa pasarnya yang cenderung dalam negeri serta bayaran per-*gig* yang lebih rendah. Kedua jenis platform juga telah berperan dalam membuka kesempatan kerja bagi masyarakat Indonesia yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan keahlian profesional yang mereka miliki, selain itu kedua platform juga memiliki potensi menjadi sumber penghasilan utama bagi penggunanya. Penelitian ini dapat memberi manfaat berupa kesadaran akan potensi *freelance marketplace* dan media sosial sebagai sarana pencarian penghasilan, baik berupa tambahan maupun penghasilan utama, sesuai dengan perbedaan peran dari kedua platform tersebut, sehingga penyedia jasa maupun pengguna jasa dapat memperoleh manfaat maksimal.

Firdasanti dkk (2021) melakukan penelitian mengenai mahasiswa dan *gig economy*: kerentanan pekerja lepas (*freelancer*) di kalangan tenaga kerja terdidik. Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mix-method*) yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pada dasarnya, tren *gig economy* memang menawarkan kelebihan, yakni fleksibilitas kerja. Namun di balik itu, ternyata menyimpan kondisi kerja yang rentan dan cenderung eksploitatif. Berdasarkan temuan sebelumnya, para mahasiswa *freelancer* justru

motivasi kerja yang mayoritas bertujuan untuk mencari pengalaman atau hal baru, bukan semata-mata karena motif ekonomi. Hal ini menjadi dasar bagi *freelancer* untuk menormalisasi adanya eksploitasi dalam lingkungan kerja yang



tercermin dari fakta bahwa sebagian besar pekerja lepas dibayar di bawah UMP dan lebih dari 70% pekerja tidak mendapat bayaran lebih apabila bekerja lembur. Ketika terjadi kecelakaan kerja, mereka pun harus menanggungnya sendiri. Ke semua ini adalah bentuk dari kerentanan pekerja kelas terdidik. Kerentanan tersebut berada dalam konteks tingginya persaingan kerja sehingga menghasilkan struktur kuasa yang timpang antara pemberi kerja dengan pekerja yang berlanjut pada terbukanya peluang eksploitasi dari pemberi kerja. Selain itu, adanya ketidaktahuan terkait hak-hak sebagai pekerja juga menjadi salah satu faktor penyebab eksploitasi kerja. Bentuknya adalah ketidakjelasan kontrak kerja yang melemahkan posisi tawar pekerja. Tidak hanya itu, seperti yang sudah dipaparkan di atas, para pekerja sering kali menormalisasi serta mewajarkan praktik eksploitasi kerja karena motivasi jangka pendek dan pragmatis, misalnya mencari pengalaman baru sehingga menganggap bahwa hal ini adalah bagian dari situasi kerja yang sebenarnya. Alasan profesionalitas dalam memenuhi tuntutan pekerjaan pun tidak jarang dilontarkan meskipun lingkungan kerjanya eksploitatif. Jika diteropong lebih jauh ke depan, pasar tenaga kerja yang fleksibel akan terus meningkat dalam tatanan *gig economy*. Mahasiswa yang memiliki situasi “antara”—secara formal masih belum menjadi bagian dari angkatan kerja, tetapi memiliki waktu luang di tengah penyelesaian kuliah—akan menjadi bagian dari fleksibilitas pasar tenaga kerja ini. Para mahasiswa adalah tenaga kerja fleksibel yang terdidik (*skilled labour*) dalam konteks pasar tenaga kerja yang terus mengalami informalisasi, dimana jangkauan negara semakin jauh dalam meregulasinya. Jika dahulu proses pelanggaran hak pekerja di sektor informal dialami oleh kelompok tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terampil (*unskilled*), maka sekarang fenomena tersebut telah meluas pada kelompok terdidik, termasuk mahasiswa. Informalisasi ini berciri situasi pekerja yang semakin rentan. Kelas *precariat* pun akan semakin besar dan luas di Indonesia seiring dengan perkembangan kerja paruh waktu. Hal ini menekankan bahwa siapa pun berpotensi rentan tereksplorasi selama bekerja. Melihat urgensi dari kondisi kerentanan dan eksploitasi pekerja *freelance* yang telah dipaparkan di atas, opsi yang dapat ditempuh



erintah adalah berperan aktif dalam meregulasi pasar tenaga kerja yang pada pekerja. Sementara dari sisi pekerja (para mahasiswa), upaya ng pemahaman hak pekerja dan hak berserikat adalah opsi lain yang

tersedia. Lapisan tenaga kerja muda terdidik yang akan terus membesar dalam jenjang waktu ke depan—para milenial—merupakan peluang baru yang potensial untuk menjadi *agency* dalam mendorong pemenuhan hak pekerja di sektor ini.

Masakazu dkk (2023) melakukan penelitian mengenai peran *digital freelancer marketplace* dan media sosial terhadap perkembangan *gig economy worker*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian observasional analitik menggunakan rancangan penelitian *case control* atau kasus kontrol. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih minimnya perhatian pemerintah karena tidak memberikan jaminan sosial dan perlindungan hukum serta untuk hasil perkembangan *Gig Economy Worker sangat dipengaruhi oleh Digital Freelancer Marketplace* dan media sosial. Penelitian ini memberikan implikasi yang baik terhadap perkembangan ilmu pengetahuan serta memberikan gambaran bahwa pelaku *Gig Economy Worker* berhak mendapatkan jaminan sosial dan perlindungan dimana pelaku *Gig Economy Worker* bekerja.

Aristi dan Pratama (2021) melakukan penelitian mengenai peran *freelance marketplace* dan media sosial dalam *online gig economy* jasa profesional. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian ini menyatakann bahwa *freelance marketplace* berperan memasarkan jasa pekerja *gig* Indonesia ke pasar internasional dan cenderung digunakan oleh penyedia jasa yang lebih berpengalaman dengan harga jual per-*gig* yang lebih tinggi dibanding di media sosial. Sementara itu, meski harga jual per-*gig*-nya cenderung lebih rendah, media sosial berperan besar dalam pemasaran di dalam negeri dan cenderung lebih cocok untuk penyedia jasa pemula. Secara umum, *freelance marketplace* dan media sosial sama-sama berperan membuka lapangan kerja baru yang berpotensi menjadi mata pencaharian utama. Selain itu, keduanya juga memberikan kesempatan bagi siapa saja untuk menjadi penyedia jasa tanpa keharusan adanya gelar akademik untuk berkrir di bidang ekonomi kreatif.

