

BAB 1

PENDAHULUAN

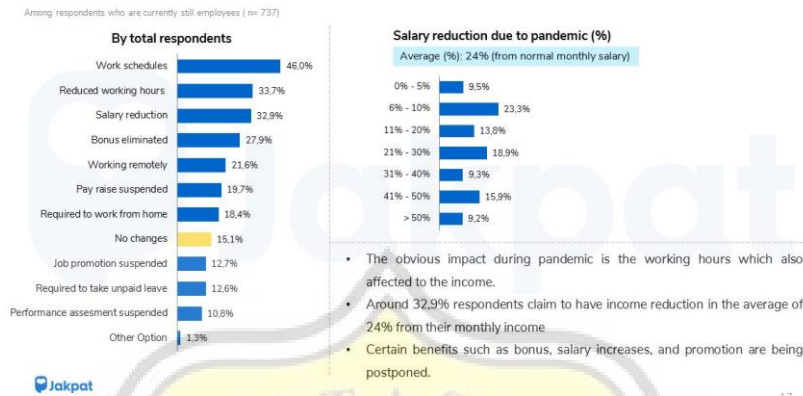
1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja memiliki beragam problematika yang harus dihadapi pekerja hampir di semua jenis pekerjaan. Jumlah angkatan kerja di Indonesia per Februari 2020 sebanyak 137,91 juta orang, naik 1,73 juta orang dibandingkan dengan bulan Februari 2019 (BPS, 2020). Jumlah angkatan kerja di atas merupakan akumulasi antara penduduk yang bekerja sebanyak 131,03 juta orang dan penduduk yang tidak bekerja 6,88 juta penduduk yang tidak bekerja. Terdapat peningkatan jumlah penduduk bekerja sebanyak 1,67 juta orang dan peningkatan penduduk tidak bekerja sebanyak 60 ribu orang dari tahun 2016. Survey di atas menunjukkan pertumbuhan pekerjaan yang baik secara kuantitas di Indonesia, namun di sisi lain meningkatkan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan.

Masalah pada pekerjaan dalam kondisi normal sudah menumpuk, saat ini masalah bertambah kompleks karena dunia dihadapkan oleh kondisi yang kritis dengan adanya pandemi Covid-19. Dunia saat ini berada dalam sebuah perubahan secara fundamental akibat dari terjadinya virus Covid-19, dikutip dari kompas.com (dalam Arnani, 2020), kasus pertama kali atau pasien ke-nol penyebaran virus Covid-19 terjadi pada tanggal 17 November 2019 di daerah Hubei Negara China. Perubahan yang terjadi tidak parsial namun masif di seluruh dunia, salah satu domain kehidupan yang mengalami perubahan adalah domain pekerjaan.

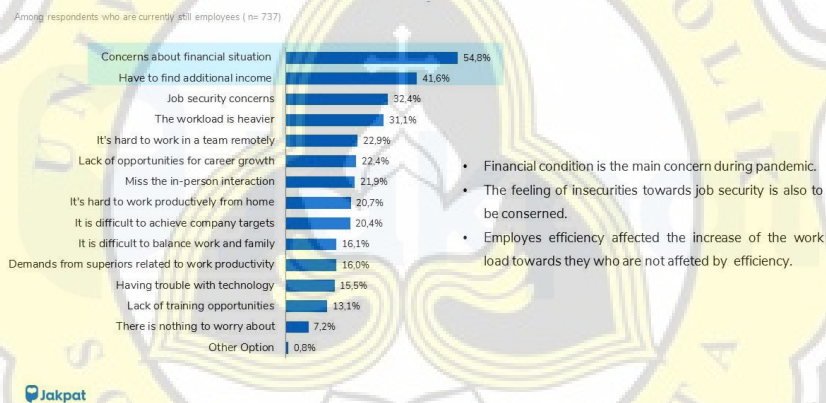
Dikutip dari situs survey *online* JakPat (2020), terdapat beberapa perubahan domain pekerjaan dikarenakan Pandemi Covid-19 ini, berikut adalah penggambaran perubahan kerja yang terjadi:

Changes in Work Situations During the Pandemic



Gambar 1. Perubahan Situasi Kerja selama Pandemi

Sumber: JakPat.net (2020)



Gambar 2. Fokus hubungan kerja selama pandemi

Sumber: JakPat.net (2020)

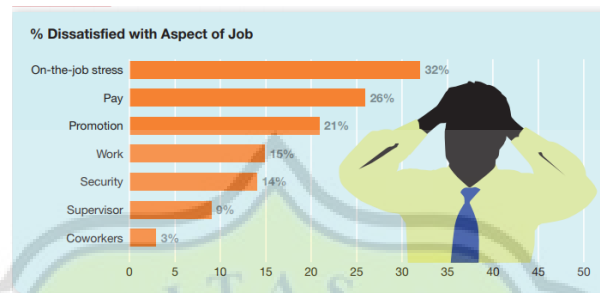
Berdasarkan gambar 1 di atas, diketahui bahwa hal yang paling berubah adalah jadwal kerja, kedua adalah pengalihan jam kerja fisik dengan WFH (*Work From Home*), dan ketiga adalah pengurangan gaji dan keempat adalah penghilangan bonus pekerjaan. Gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa fokus masalah yang berkaitan dengan pekerjaan selama pandemik adalah keadaan finansial, mencari penghasilan tambahan, keamanan kerja, dan beban kerja bertambah pada karyawan. Permasalahan yang dipaparkan pada gambar 1 dan gambar 2 menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Alasan

terbanyak seorang pekerja keluar dari tempat kerja adalah adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Purna, 2013). Dampak pekerja keluar dari pekerjaan tidak hanya dirasakan individu pekerja itu sendiri, namun juga berdampak pada perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya termasuk dalam topik bahasan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan komponen penting untuk menghindari pekerja terkena *turnover* dan merupakan komponen penting berkaitan dengan sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya (Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Maka dari itu topik tentang kepuasan kerja pada pekerja penting dilakukan dan menjadi salah satu komponen fokus perusahaan dalam merawat salah satu aset penting dari perusahaan yaitu pekerjanya. Pekerja yang puas terhadap pekerjaannya memiliki loyalitas yang tinggi, rendahnya angka kemungkinan *turnover* dan tinggi produktivitas kerja (Wenno, 2018). Kepuasan kerja perasaan positif pekerja berkaitan dengan dunia pekerjaan yang dijalannya berdasar atas evaluasi dari dinamika pekerjaannya (Robbins & Judge, 2013). Kepuasan kerja sulit untuk diukur secara mutlak, seperti halnya kepuasan secara umum yang sangat subjektif antara satu orang dengan lainnya (Shantha, 2019).

Survey situs online penyedia lowongan pekerjaan Jobstreet.com (2021), tentang kepuasan kerja pada pekerja Indonesia didapatkan 17.623 responden, sebanyak 73% responden merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Pengukuran kepuasan pekerjaan memiliki dua pendekatan, yang pertama pendekatan secara global dan yang kedua adalah pendekatan secara spesifik dimensi-dimensi yang berkaitan dengan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2013). Aspek-aspek dari kepuasan kerja antara lain, kerja yang menantang, gaji saat ini, lingkungan kerja

yang kondusif, dan hubungan dengan teman kerja (Robbins & Judge, 2013). Saad (dalam Robbins & Judge, 2013) melakukan pemetaan dimensi kepuasan kerja yang menyumbang ketidakpuasan pekerjaan, berikut gambarnya:



Gambar 3. Penyebab Ketidakpuasan Pekerjaan

Sumber: Organizational Behavior (Robbins & Judge, 2013)

Gambar 1.3 di atas menunjukkan bahwa stres kerja yang paling besar menjadi penyebab ketidakpuasan pekerjaan. Salah satu hal yang penting untuk diperhatikan berkaitan stres kerja adalah konflik antara pekerjaan dengan keluarga. Konflik ini merupakan masalah nyata yang memiliki dampak signifikan terhadap keharmonisan keluarga dan jenjang karir baik untuk pekerja laki-laki atau pun pekerja perempuan (Shantha, 2019).

Tentunya kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi semua jenis pekerjaan, termasuk pekerja lepas atau *freelancer*. Beberapa perusahaan menggunakan tenaga ahli *by project* atau tenaga lepas untuk mengatasi hal tersebut. Tenaga lepas ini biasa disebut dengan *freelancer* (Utami, 2019). Trend masyarakat untuk bekerja lepas atau tidak terikat oleh perusahaan tertentu menjadi semakin marak dilakukan. Pekerja beramai-ramai untuk mencari penghasilan tambahan sebagai *freelancer* atau pekerja lepas, atau *full-time* menjadi *freelancer*.

Kehadiran *freelancer* sebagai akibat dari perkembangan dunia bisnis disebabkan oleh teknologi menjadi pedang bermata dua. Di satu sisi *freelancer* merupakan tenaga profesional yang tidak terikat pada suatu perusahaan tertentu

dan bekerja *by project*, sehingga tidak ada kewajiban perusahaan untuk merawat seperti perusahaan merawat para karyawannya, dengan tunjangan, bonus dan lain sebagainya. Sisi lain, *freelancer* menjadi ancaman bagi beberapa perusahaan yang bergerak di wilayah SDM untuk sebuah perusahaan. Profesi menjadi *freelancer* saat ini tidak dapat dianggap remeh, kualitas *freelancer* yang didominasi oleh generasi milenial ini menurut laporan dari Elance-o Desk memiliki *review* 4.5 dari skala 5 dalam kepuasan hasil pekerjaannya (Mustofa, 2018). Jumlah pasti dari *freelance* sulit untuk didapatkan, bahkan pemerintah pun tidak memiliki data statistik pasti jumlah *freelance*.

Fenomena menyebarnya jenis pekerja lepas ini mendapat komentar positif dari Paul Osterman yang merupakan salah satu profesor di MIT, Paul menjelaskan bahwa selama pekerja yang diharapkan dari segi skill dan profesionalitas bertemu dengan perusahaan dan membuat suatu "gigs by project" maka hal ini akan menguntungkan tidak hanya bagi *freelancer*, atau perusahaan namun juga menguntungkan bagi negara, karena roda ekonomi berputar dengan baik (Barlarge, Born, & Witteloostuijn, 2020). Selain itu, bagi perusahaan sendiri, keuntungan yang bisa didapatkan antara lain, menekan biaya perawatan SDM, simbiosis mutualisme yang tercipta, bebas zona waktu, dan dapat disesuaikan dengan spesifikasi *scope of work* yang dibutuhkan (Utami, 2019). *Freelancer* di Indonesia sendiri menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS) pada laporan Mei 2019 yang dikutip dari Avrist.com (2020) melaporkan terdapat 5,89 Juta Jiwa masyarakat yang menjadi *freelancer*, jumlah ini meningkat 16% dibandingkan tahun sebelumnya.

Berlawanan dengan jumlah tenaga kerja lepas yang berkembang saat ini, ternyata *freelancer* memiliki beberapa risiko khusus yang harus dihadapi tenaga

kerja lepas atau *freelancer* menurut kumparan (2020) antara lain, pendapatan yang tidak pasti, dikejar klien kapanpun dan dimanapun, risiko kesepian, fee yang tidak adil atau dibayar murah, rutinitas yang berantakan dan masalah kesehatan. Pendapat serupa disampaikan oleh laman website Gajimu.com (2021), beberapa risiko bekerja sebagai *freelancer* antara lain, penghasilan tidak menentu, kesinambungan pekerjaan sangat lemah (karena hanya bekerja *by project*), tidak adanya waktu kerja yang pasti (artinya dimana pun dan kapan pun), dan fasilitas penunjang tidak menjadi tanggung jawab perusahaan (kecuali ada perjanjian tertulis).

Penelitian tentang jenis pekerjaan lepas atau *freelance* ini belum banyak dilakukan, terutama pada ranah kepuasan dan ketidakpuasan pekerjaan dari sisi *freelance*. Pekerja lepas memiliki kemerdekaan dalam mengatur waktu kerja dan kegiatan lainnya, termasuk didalamnya aktivitas pribadi. Namun, hal ini dapat menjadi pisau bermata dua bagi *freelancer* ketika beban kerja atau *deadline* yang diberikan justru lebih padat daripada ketika menjadi karyawan tetap di sebuah perusahaan. Tidak adanya waktu kerja yang pasti dan bekerja mengacu pada terselesaikannya *jobdesk* membuat *freelancer* dapat mengalami ketidakseimbangan antara bekerja dengan kehidupan pribadinya, yang berujung pada munculnya ketidakpuasan.

Peneliti melakukan pra-survey kepada 10 orang *freelancer* untuk memperkuat argumentasi penelitian, dilaksanakan secara online dengan menyebarkan survey menggunakan *googleform* pada tanggal 20 Agustus 2021 – 24 Agustus 2021. Adapun point pernyataan berkisar tentang aspek-aspek kepuasan kerja dan aspek-aspek *work life balance* yaitu:

Tabel 1. Pernyataan Pra-Survey

No	Aspek	Pernyataan
1	Pekerjaan yang menantang	Pekerja lepas membuat setiap pekerjaan terasa menantang bagi saya
2	Gaji Saat ini	Saya merasa cukup dengan <i>fee</i> yang saya terima dari pekerjaan saya menjadi seorang <i>freelancer</i>
3	Lingkungan kerja yang kondusif	Saya dapat mengatur sendiri lingkungan seperti yang nyaman untuk saya
4	Teman kerja	Apabila dibutuhkan saya mengajak rekan saya untuk kolaborasi menyelesaikan suatu <i>project</i>
5	Keseimbangan waktu	Saya dapat mengatur sendiri waktu saya untuk bekerja
6	Keseimbangan keterlibatan	Saya sudah mengetahui dengan jelas <i>scope of work</i> saya dalam setiap pekerjaan yang saya terima
7	Keseimbangan kepuasan	Saya menikmati setiap pekerjaan yang saya terima, karena sesuai dengan kemampuan dan <i>passion</i> saya

Berdasarkan hasil dari pra-survey kepada 10 *freelancer* yang peneliti temukan di Kota Semarang, diketahui beberapa poin penting antara lain:

- a. Mayoritas responden memilih sangat sesuai untuk pernyataan pertama yaitu 'pekerja lepas membuat setiap pekerjaan terasa menantang bagi saya'
- b. *Freelance* yang puas ditandai dengan adanya keseimbangan antara waktu bekerja dengan waktu untuk kehidupan privasinya
- c. *Freelance* yang tidak puas rata-rata dikarenakan beberapa faktor antara lain, *fee* yang kurang, jam kerja yang sangat tidak menentu dan adanya penambahan-penambahan *scope of work* (kepuasan keterlibatan rendah)

Berdasarkan hasil di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwasannya *work life balance* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, terkhusus pada subjek penelitian *freelancer*. Hal ini menjadi dasar bagi peneliti mengambil faktor *work life balance* sebagai variabel bebas penelitian.

Fisher dkk (dalam Wenno, 2018) menjelaskan WLB merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi pekerja. Menurut Widyaningrum, Pongtulan, dan Tricahyadinata (2021), terdapat tiga jenis *work-family conflict* yang mungkin terjadi pada karyawan yaitu, *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*. *Time-based conflict*,

merupakan konflik yang terjadi dalam pembagian seseorang antara urusan pekerjaan dan keluarga atau urusan lain, ketika seseorang memiliki tuntutan di satu urusan maka secara otomatis akan mengurangi waktu seseorang untuk mengurus urusan lainnya. *Strain-based conflict*, merupakan tekanan yang dirasakan seseorang mempengaruhi kinerja atau kemampuan di bidang atau urusan lainnya. *Behavior-based conflict*, merupakan respon perilaku yang tidak sesuai ketika seseorang berada dalam sebuah tekanan antara pekerjaan atau urusan lainnya.

Peneliti telah menjelaskan di atas, berdasarkan penelitian lain, penyebab utama dari tingginya ketidakpuasan kerja pada karyawan adalah stres kerja yang tinggi, dan sudah peneliti jelaskan pula bahwa fleksibilitas dari *freelancer* dalam mengatur jam kerjanya dapat berujung pada ketidakseimbangan pembagian antara ranah kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mcnall dkk (dalam Adikaram, 2016), penelitian tentang hubungan antara WLB dengan kepuasan kerja dilakukan pada 220 pekerja di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh WLB terhadap kepuasan kerja, dengan aspek yang paling dominan adalah adanya fleksibilitas dari pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Mcnall di atas, memberikan gambaran jelas bahwa fleksibilitas menjadi hal yang penting dalam WLB yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Freelancer* memiliki hal tersebut sebagai konsekuensi dari model dan sistem kerja yang berlaku bagi *freelancer*.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk membuktikan apakah adanya kepuasan kerja pada *freelancer* dan terjadinya WLB. Adapun rumusan masalah yang ada adalah apakah WLB memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada *freelancer*?

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan kerja pada *freelancer*.

1.3. Manfaat Penelitian

1.3.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmiah di bidang Psikologi Industri Organisasi yang relevan dengan kondisi saat ini, khususnya topik kepuasan kerja dan *Work Life Balance*.

1.3.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktikal diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi *freelancer* dan instansi perusahaan yang menggunakan jasa *freelancer*, terkait dengan topik keseimbangan dalam bekerja dan kepuasan kerja.

