

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital mendorong munculnya sistem kerja *gig economy*. *Gig economy* merujuk pada sistem pasar tenaga kerja jangka pendek, dan *on-demand work*, serta dipandang sebagai perkembangan dari pekerjaan lepas tradisional yang dilakukan secara mandiri (Donovan et al., 2016). Dalam konteks ini, *gig worker* dipahami sebagai individu yang bekerja secara independent tanpa ikatan kontrak jangka panjang, serta memperoleh pekerjaan melalui platform digital dengan tingkat fleksibilitas yang tinggi dalam menentukan waktu, lokasi, dan jenis pekerjaan (Hernawan et al., 2021; Pratomo et al., 2024). Secara global, jumlah *gig worker* diperkirakan mencapai 154 hingga 435 juta orang (World Bank, 2023). Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2024, sebesar 59,17% penduduk Indonesia bekerja di sektor informal (BPS, 2024a). Data tersebut menunjukkan bahwa *gig economy* telah berkembang menjadi bagian penting dalam struktur ketenagakerjaan nasional.

Meskipun *gig economy* berkembang secara luas sebagai konsekuensi dari digitalisasi pasar tenaga kerja, tingkat perkembangan dan dinamika karier *gig worker* tidak berlangsung secara seragam di setiap wilayah. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh karakteristik spasial, struktur pasar kerja, serta akses terhadap peluang ekonomi yang berbeda antarwilayah. Berdasarkan konsep *Functional Urban Area* (FUA), wilayah non-metropolitan merupakan wilayah yang berada di luar kawasan metropolitan sehingga memiliki tingkat keterhubungan fungsional yang relatif lebih rendah dengan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi (BPS, 2024c; OECD, 2024). Kondisi tersebut menyebabkan kesempatan memperoleh pekerjaan formal dengan jalur pengembangan karier yang terstruktur menjadi relatif terbatas. Akibatnya, masyarakat lebih banyak mengandalkan sektor

informal maupun pekerjaan berbasis platform digital sebagai alternatif memperoleh pendapatan. Dalam situasi demikian, pengelolaan karier lebih bergantung pada kemampuan individu dibandingkan dukungan organisasi sehingga pengalaman *career satisfaction gig worker* berpotensi berbeda dibandingkan pekerja di kawasan metropolitan.

Selain dipengaruhi oleh struktur pasar kerja, karakteristik sosial masyarakat non-metropolitan turut membentuk dinamika karier *gig worker*. Hubungan sosial yang relatif erat, kuatnya nilai kekeluargaan, serta budaya gotong royong menjadikan komunitas lokal sebagai sumber utama informasi pekerjaan, dukungan sosial, dan jejaring ekonomi. Namun, ketika kesempatan kerja formal terbatas, karakteristik tersebut mendorong masyarakat memilih pekerjaan yang mampu menghasilkan pendapatan secara cepat, termasuk melalui platform digital. Dengan demikian, keputusan menjadi *gig worker* tidak sepenuhnya didasarkan pada preferensi terhadap fleksibilitas kerja, tetapi juga merupakan bentuk adaptasi terhadap kondisi sosial-ekonomi wilayah.

Jawa Tengah dipilih sebagai konteks penelitian karena sebagian besar kabupaten/kotanya berada di luar kawasan metropolitan berdasarkan klasifikasi *Functional Urban Area* (FUA). Wilayah tersebut didominasi oleh aktivitas ekonomi berbasis sektor informal dengan kesempatan kerja formal yang relatif terbatas. Kondisi tersebut tercermin dari proporsi pekerja informal di Jawa Tengah yang mencapai 60,45% pada tahun 2024 (BPS, 2024b). Tingginya dominasi sektor informal menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja harus mengelola perkembangan karier secara mandiri tanpa dukungan sistem karier organisasi. Oleh karena itu, Jawa Tengah menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji *career satisfaction* pada *gig worker* di wilayah non-metropolitan.

Meskipun *gig economy* menawarkan fleksibilitas dan peluang memperoleh pendapatan, karakteristik pekerjaan yang bersifat independen juga menghadirkan tantangan dalam pengelolaan karier. Hal ini tercermin pada penurunan *career satisfaction*, yaitu tingkat kepuasan individu

terhadap perkembangan, kemajuan, dan pencapaian kariernya (Greenhaus et al., 1990). *Career Satisfaction* merupakan indikator penting keberhasilan karier subjektif karena mencerminkan kesesuaian antara harapan individu dan realisasi karier yang dicapai.

Perkembangan karier merupakan proses jangka panjang peningkatan kapasitas individu dalam mengelola dan membangun kariernya (Greenhaus et al., 1990). Dalam konteks *gig worker*, pengembangan karier tercermin dari kemampuan beradaptasi dengan perubahan (*career adaptability*), mengembangkan diri secara mandiri (*self-directed learning*), serta membangun portofolio kerja sebagai modal karier jangka panjang. Namun, dalam praktiknya, perkembangan karier *gig worker* sering terhambat karena tidak adanya hubungan kerja formal yang menyebabkan *gig worker* tidak memiliki akses terhadap pengembangan karier yang terencana, seperti pelatihan terstruktur, pelatihan kompetensi, maupun evaluasi kinerja yang berorientasi pada pengembangan. Selain itu, ketidakstabilan pendapatan membuat *gig worker* cenderung terfokus pada pemenuhan kebutuhan ekonomi, sehingga menunda investasi pada peningkatan keterampilan (Huda & Yudhistira, 2024). Karakteristik pekerjaan berbasis proyek jangka pendek juga menyulitkan *gig worker* membangun portofolio profesional yang stabil dan berkelanjutan (Ayentimi et al., 2025).

Keterbatasan pada tahap perkembangan karier tersebut berdampak pada kemajuan karier *gig worker*. Secara konseptual, kemajuan karier tercermin dari peningkatan peran, posisi, serta akses terhadap peluang kerja yang lebih baik (Greenhaus et al., 1990). Dalam ekosistem *gig economy*, kemajuan karier umumnya tercermin melalui kenaikan level atau status akun pada platform digital. Misalnya pada sektor afiliasi, kemajuan karier ditunjukkan melalui peralihan dari level afiliasi dasar menuju level menengah hingga level tertinggi, seperti *Top Creator* atau *Golden Tick*. Secara ideal kenaikan level tersebut mencerminkan peningkatan pengakuan, kepercayaan platform, serta peluang ekonomi yang lebih besar. Namun realitanya, kenaikan level pada platform digital tidak selalu diikuti oleh

peningkatan pendapatan maupun manfaat kerja yang signifikan. Meskipun *gig worker* telah mencapai level tinggi masih menerima komisi dan peluang pendapatan yang relatif sama dengan *gig worker* pada level bawahnya. Dalam praktiknya kenaikan level berfungsi sebagai legitimasi administrasi dan simbolik, tanpa disertai perbedaan insentif ekonomi yang konsisten, peningkatan trafik yang stabil, maupun jaminan keberlanjutan pendapatan. Akibatnya, kemajuan karier yang bersifat formal tidak sepenuhnya diartikan sebagai kemajuan karier yang substantif oleh *gig worker*.

Ketidaksesuaian antara kemajuan karier dalam sistem platform dan hasil ekonomi yang dirasakan berdampak pada pencapaian karier *gig worker*. Pencapaian karier adalah hasil nyata yang diraih individu dalam perjalanan kariernya (Greenhaus et al., 1990). Dalam *gig worker*, pencapaian karier tercermin dari kemampuan individu memperoleh reputasi profesional, mempertahankan keberlanjutan proyek, serta mencapai stabilitas pendapatan. Namun, realitanya masih banyak *gig worker* yang menghadapi pendapatan rendah dan fluktuatif. Sebagian *gig worker* bahkan memperoleh penghasilan di bawah standar upah minimum (Caro et al., 2021). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hasil karier yang diperoleh belum selalu sebanding dengan komitmen dan upaya yang dialokasikan individu dalam pekerjaannya. Di Indonesia hanya 34% pekerja yang memiliki tabungan darurat, dan lebih dari 60% kesulitan memenuhi kebutuhan finansial harian (World Bank, 2023). Kerentanan finansial ini sejalan dengan temuan pra-survei yang menunjukkan bahwa pendapatan *gig worker* di wilayah non-metropolitan Jawa Tengah umumnya berada pada kisaran Rp800.000 hingga Rp2.000.000 per bulan. Kondisi ini diperkuat oleh data BPS yang menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja informal yang menjadi komponen utama dalam ekosistem *gig economy* masih menerima rata-rata upah yang relatif rendah.

Tabel 1. 1 Rata-Rata Upah/Gaji Bersih Pekerja Informal Menurut Lapangan Pekerjaan Utama

Provinsi	Pertanian (Rp)	Industri (Rp)	Jasa (Rp)	Rata Rata
----------	----------------	---------------	-----------	-----------

DKI Jakarta	Rp2.679.270	Rp2.799.385	Rp3.666.943	Rp3.048.532,67
Jawa Barat	Rp1.363.336	Rp2.220.234	Rp2.256.461	Rp1.946.677,00
Jawa Tengah	Rp1.151.946	Rp1.790.181	Rp1.738.690	Rp1.560.272,33
DIY	Rp831.322	Rp1.571.732	Rp1.652.188	Rp1.351.747,33
Indonesia	Rp1.477.711	Rp1.980.542	Rp2.170.742	Rp1.876.331,67

Sumber data: (BPS, 2023)

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata upah pekerja informal di Jawa Tengah hanya sebesar Rp1.560.272 per bulan, lebih rendah dibandingkan rata-rata nasional. Rendahnya hasil ekonomi yang diperoleh, disertai keterbatasan dalam pengembangan karier, kemajuan karier yang belum memberikan manfaat yang signifikan, serta pencapaian karier yang belum mampu menciptakan stabilitas ekonomi menunjukkan kualitas hasil karier yang diterima *gig worker* masih relatif terbatas. Oleh karena itu, berbagai kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan tingkat *Career Satisfaction gig worker* masih belum optimal karena hasil karier yang diperoleh belum sepenuhnya memberikan manfaat yang diharapkan dari aktivitas kerjanya.

Selain kondisi struktural, dinamika psikologis memiliki peran penting dalam menjelaskan variasi *Career Satisfaction*. Salah satu faktor psikologis yang banyak digunakan untuk menjelaskan kualitas pengalaman kerja adalah *passion*. Menurut Vallerand et al., (2003), *Passion* merupakan dorongan emosional yang kuat terhadap aktivitas yang dianggap menyenangkan, bermakna, dan bernilai, sehingga aktivitas tersebut menjadi bagian penting dari identitas individu. Dalam *Dualistic Model of Passion* (Vallerand et al., 2003), *passion* terbagi menjadi dua bentuk, yaitu *harmonious passion* dan *obsessive passion*. *Harmonious passion* muncul ketika individu terlibat secara sukarela karena pekerjaan tersebut sesuai dengan nilai, minat dan preferensi pribadi, sehingga pekerjaan dapat dinikmati dan keseimbangan hidup tetap terjaga (Vallerand et al., 2003). Pada *gig worker*, *harmonious passion* terlihat ketika individu memilih pekerjaan berbasis digital seperti *content creator* atau *driver* online karena fleksibilitas dan kesesuaiannya dengan minat dan kemampuan. Namun,

keseimbangan ini sering terganggu karena adanya tuntutan algoritma platform yang mendorong pekerja untuk selalu aktif demi mempertahankan peluang kerja, visibilitas, dan peringkat akun. Kondisi tersebut membuat banyak *gig worker* bekerja tanpa batas waktu, bahkan melebihi 40 jam per minggu (Asmara et al., 2021). Tekanan tersebut menyebabkan *passion* yang awalnya bersifat *harmonious passion* bergeser menjadi *obsessive passion*, yaitu dorongan kerja berlebihan dan sulit dikendalikan (Vallerand et al., 2003).

Obsessive passion terbentuk karena adanya tekanan internal maupun eksternal. Tekanan internal muncul dari dorongan dalam diri untuk terus terlibat dalam suatu aktivitas demi menjaga harga diri atau identitas profesional (Vallerand et al., 2003). Contohnya terlihat pada kreator TikTok atau YouTube yang merasa setiap konten harus sempurna, sehingga harus merekam berulang kali, mengedit berjam-jam, dan menghabiskan banyak waktu untuk memastikan tidak ada kesalahan dalam video. Ketika kualitas konten dianggap kurang memuaskan, muncul kecemasan dan ketakutan akan penurunan reputasi, yang kemudian mendorong *gig worker* untuk terus bekerja tanpa henti.

Selain itu, *obsessive passion* juga dipicu oleh tekanan eksternal yang berasal dari tuntutan lingkungan sosial, seperti ekspektasi, penilaian atau tekanan dari pihak lain (Vallerand et al., 2003). Pada kreator TikTok Shop, brand partner sering mewajibkan kreator untuk melakukan live streaming selama 3-6 jam per hari, sementara performa dinilai dari GMV (*Gross Merchandise Value*), ketika kreator tidak melakukan live, GMV dan komisi affiliate cenderung menurun, sehingga peluang kerja sama dengan brand ikut berkurang. Kondisi ini mendorong kreator untuk tetap tampil meskipun sedang sakit atau kelelahan demi memenuhi standar yang ditetapkan pihak lain. Kombinasi tekanan internal dan eksternal tersebut menciptakan *uncontrollable urge and compulsion* untuk terus bekerja dan memenuhi ekspektasi orang lain. Situasi ini menjadi indikasi adanya masalah pada

variabel *passion*, terutama *obsessive passion* yang cenderung berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan *career satisfaction gig worker*.

Untuk mengatasi tekanan tersebut, diperlukan mekanisme psikologis yang mampu mendukung proses pengelolaan karier. *Psychological career resources* (PCR) merupakan kapasitas psikologi internal yang membantu individu mengelola, menyesuaikan, dan mengarahkan kariernya secara proaktif dan mandiri untuk mencapai keberlanjutan dan kepuasan karier (Coetzee, 2014). Pada *gig worker*, *Psychological career resources* (PCR) memiliki peran penting karena mereka harus mengelola karier secara mandiri tanpa dukungan struktur organisasi formal. Individu dengan *harmonious passion*, dapat memanfaatkan *Psychological career resources* (PCR) untuk mengelola diri secara adaptif, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta membuat keputusan yang lebih terarah, sedangkan pada *obsessive passion*, *Psychological career resources* (PCR) berperan membantu mengendalikan dorongan kerja berlebihan melalui kemampuan regulasi emosi dan penetapan batas kerja yang lebih sehat. Dengan demikian, *Psychological career resources* (PCR) dapat menjadi mekanisme penting yang menyalurkan pengaruh kedua bentuk *passion* agar berkontribusi positif terhadap *career satisfaction*.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *passion* berhubungan dengan *career satisfaction* (Papadimitriou et al., 2017 ; Ali, 2022 ; Benitez et al., 2023 ; Amarnani et al., 2020 ; Coetzee & Bester, 2019). Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada pekerja formal yang memiliki sistem pengembangan karier terstruktur sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi *gig worker* yang mengelola karier secara mandiri. Selain itu, kajian mengenai *Psychological Career Resources* masih didominasi pada konteks organisasi formal dan belum banyak diuji sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan *passion* terhadap *career satisfaction* dalam *gig economy*. Dari sisi konteks, penelitian *gig worker* di Indonesia juga lebih banyak dilakukan di wilayah metropolitan yang memiliki karakteristik pasar kerja berbeda dengan wilayah non-

metropolitan Lestari & Simatupang, (2024); Ode & Arafat, (2025); Yoga et al., (2024). Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan empiris mengenai bagaimana *passion* memengaruhi *career satisfaction* melalui *Psychological Career Resources* pada *gig worker* di wilayah non-metropolitan. Penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan tersebut dengan menggunakan konteks *gig worker* di Jawa Tengah.

Penelitian ini berlandaskan *Self-Determination Theory* (SDT) (Ryan & Deci, 2000) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja terbentuk dari pemenuhan tiga kebutuhan dasar, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Pemenuhan kebutuhan tersebut pada akhirnya memengaruhi kesejahteraan serta *career satisfaction* individu. Dalam konteks kerja fleksibel seperti *gig economy*, *Psychological Career Resources* (PCR) berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang memungkinkan *passion* kerja berkontribusi pada *career satisfaction* melalui proses pengelolaan karier yang adaptif, mandiri, dan selaras dengan tujuan jangka panjang (Coetzee, 2008).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal (*explanatory research*) untuk menguji hubungan sebab akibat antara *harmonious passion* dan *obsessive passion* terhadap *career satisfaction* dengan *psychological career resources* (PCR) sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala likert dan dianalisis secara statistik menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 4. Metode ini dipilih karena sesuai untuk model dengan banyak indikator, melibatkan hubungan mediasi, serta mampu menangani data non-normal dari survei daring terhadap *gig worker* di wilayah non-metropolitan Jawa Tengah. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji **Peran *Psychological Career Resources* Sebagai Mediasi Pengaruh *Passion* Terhadap *Career Satisfaction* Pada *Gig Worker* Di Wilayah Non-Metropolitan.**

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada *gig worker* di wilayah non-metropolitan Jawa Tengah yang bekerja secara mandiri melalui platform digital seperti pengemudi online, *freelance*, *content creator* atau penyedia jasa berbasis aplikasi. Responden dari wilayah metropolitan seperti Kota Semarang (Kedungsepur), dan Kota Solo Raya (Surakarta) tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian ini hanya meneliti variabel *harmonious passion*, *obsessive passion*, *psychological career resources* dan *career satisfaction*.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Harmonious Passion* Berpengaruh Positif Terhadap *Career Satisfaction Gig Worker* Di Wilayah Non-Metropolitan?
2. Apakah *Obsessive Passion* Berpengaruh Negatif Terhadap *Career Satisfaction Gig Worker* Di Wilayah Non-Metropolitan?
3. Apakah *Harmonious Passion* Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Psychological Career Resources Gig Worker* Di Wilayah Non-Metropolitan?
4. Apakah *Obsessive Passion* Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap *Psychological Career Resources Gig Worker* Di Wilayah Non-Metropolitan?
5. Apakah *Psychological Career Resources* Berpengaruh Positif Terhadap *Career Satisfaction Gig Worker* Di Wilayah Non-Metropolitan?
6. Apakah *Psychological Career Resources* Memediasi Pengaruh Antara *Harmonious Passion* Terhadap *Career Satisfaction Gig Worker* Di Wilayah Non-Metropolitan?
7. Apakah *Psychological Career Resources* Memediasi Pengaruh Antara *Obsessive Passion* Terhadap *Career Satisfaction Gig Worker* Di Wilayah Non-Metropolitan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk Menguji Pengaruh Positif *Harmonious Passion* Terhadap *Career Satisfaction Gig Worker* Di Wilayah Non-Metropolitan.
2. Untuk Menguji Pengaruh Negatif *Obsessive Passion* Terhadap *Career Satisfaction Gig Worker* Di Wilayah Non-Metropolitan
3. Untuk Menguji Pengaruh Positif *Harmonious Passion* Terhadap *Psychological Career Resources Gig Worker* Di Wilayah Non-Metropolitan.
4. Untuk Menguji Pengaruh Negatif *Obsessive Passion* Terhadap *Psychological Career Resources Gig Worker* Di Wilayah Non-Metropolitan.
5. Untuk Menguji Pengaruh Positif *Psychological Career Resources* Terhadap *Career Satisfaction Gig Worker* Di Wilayah Non-Metropolitan.
6. Untuk Menguji Peran *Psychological Career Resources* Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh *Harmonious Passion* Terhadap *Career Satisfaction Gig Worker* Di Wilayah Non-Metropolitan.
7. Untuk Menguji Peran *Psychological Career Resources* Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh *Obsessive Passion* Terhadap *Career Satisfaction Gig Worker* Di Wilayah Non-Metropolitan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan psikologi karier, khususnya dalam konteks *gig economy*. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas penerapan *Dualistic Model of Passion* dan *Self-Determination Theory* dengan menguji pengaruh *Passion* kerja terhadap *Career Satisfaction* pada *gig worker* yang bekerja secara mandiri. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi

konseptual dengan memposisikan *Psychological Career Resources* sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana *passion* dapat dikelola secara adaptif dalam membentuk kepuasan karier. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur karier yang selama ini lebih banyak berfokus pada pekerja formal, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika karier pada pekerja non-standar.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Bagi *gig worker*, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam memahami pentingnya pengelolaan *passion* dan penguatan *psychological career resources* untuk meningkatkan kepuasan dan keberlanjutan karier. Bagi platform digital, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam merancang kebijakan dan fitur yang mendukung pengembangan karier *gig worker*, seperti penyediaan akses pembelajaran, sistem evaluasi yang lebih transparan, serta mekanisme kerja yang lebih seimbang. Bagi pemerintah dan pemangku kebijakan ketenagakerjaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan perlindungan dan pemberdayaan *gig worker*, khususnya di wilayah non-metropolitan, guna meningkatkan kualitas kerja dan kesejahteraan karier pekerja non-standar.