

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerja lepas digital di Indonesia membawa dampak positif untuk lapangan pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan kian bertambahnya hingga menjadi *trend* di Indonesia. Berdasarkan data Keadaan Pekerja di Indonesia oleh Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2023 data pekerja lepas sebagai pekerjaan utama di Indonesia mencapai 6 juta jiwa, jumlah ini terus meningkat setiap tahunnya (BPS, 2023, hlm. 1). Fenomena pekerja lepas digital telah menyebar luas di masyarakat Indonesia sebagai sebuah peluang baru, didukung dengan semakin banyak perusahaan yang membuka diri terhadap pekerja lepas digital (Hasan dkk., 2024, hlm. 9). Namun yang lebih penting lagi, pekerjaan lepas digital termasuk segmen pasar yang meningkat pesat dan dengan cepat mendapatkan perhatian sebagai solusi bagi pengangguran dan pertumbuhan ekonomi (Masakazu dkk., 2023, hlm. 221). Salah satu alasan meningkatnya peluang baru pekerja lepas digital di Indonesia karena fleksibilitas waktu yang dimiliki pekerjaan ini. Sesuai dengan pendapat Yunus & Ananda, (2020, hlm. 166) kelebihan menjadi seorang pekerja lepas terbukti dengan adanya kebebasan dari tekanan sehingga mereka dapat mengatur waktu secara fleksibel, bebas dan sesuai dengan keinginannya. Dengan demikian fleksibilitas dan kebebasan kerja membuat perkembangannya mudah diterima calon pekerja di Indonesia.

Hadirnya profesi pekerja lepas digital di Indonesia menjadi angin segar bagi para calon tenaga kerja. Profesi pekerja lepas digital menjadi profesi yang pertumbuhannya meningkat dengan seiringnya perkembangan sektor ekonomi kreatif (Annisa & Satria, 2023, hlm 377). Sejalan dengan itu Wulandari dkk., (2019) berpendapat tren jangka panjang untuk mempekerjakan pekerja lepas digital akan terus meningkat dengan lebih dari 80 persen perusahaan besar mulai meningkatkan penggunaan tenaga kerja lepas digital yang lebih fleksibel (Wulandari dkk., 2019, hlm 190). Tetapi, fenomena meningkatnya pekerja lepas digital hingga menjadi profesi yang mulai dipandang di Indonesia tidak terjadi secara kebetulan, bahkan awal mula munculnya profesi ini tak sedikit

Muhammad Hilmi Zaidan, 2024

STRATEGI MANAJEMEN KESAN PEKERJA LEPAS DIGITAL SEBAGAI UPAYA MEMBANGUN CITRA DIRI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mendapatkan pandangan buruk terhadap pekerjaan ini. Sayangnya masih banyak masyarakat yang menolak dengan kehadiran pekerja lepas digital, apalagi jika keluarganya memilih profesi ini (Aryani Lolyana, 2016, hlm. 2). penolakan tersebut diakibatkan karena masyarakat masih menganggap bahwa seorang pekerja adalah mereka yang bekerja di kantor.

Fenomena ini awalnya membuat inovasi profesi di Indonesia dipandang sebagai stigma negatif di tengah masyarakat. Semakin banyaknya pekerja lepas yang terjadi di tengah stigma negatif dari masyarakat dan risiko kerugian yang harus ditanggung oleh pekerja lepas (Riyono & Usman, 2022, hlm. 32). Penilaian masyarakat terhadap profesi pekerja lepas digital memudar perlahan dengan banyaknya bukti nyata keberhasilan pekerja lepas digital. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shevchuk & Strebkov, (2023) menjelaskan bahwa pekerja lepas digital bukan hanya berhasil pada bidang mereka, tetapi bisa membangun koneksi yang kuat dan meningkatkan pendapatan (Shevchuk & Strebkov, 2023, hlm. 24). Keberhasilan ini menjadi proses awal penerimaan profesi ini ditengah masyarakat.

Meningkatnya jumlah pekerja lepas digital Indonesia menjadi hal yang melatarbelakangi kemunculan inovasi lapangan pekerjaan dimana calon pekerja bisa bebas memilih bidang pekerjaan sesuai dengan keinginan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh ERIA menunjukkan bahwa perkembangan teknologi digital khususnya di Indonesia memperluas peluang kerja khususnya bagi pekerja lepas digital (Chen dkk., 2023, hlm. 77). Peluang ini tidak hanya mempermudah calon pekerja mencari pekerjaan, tetapi juga menciptakan peluang untuk perekonomian Indonesia.

Pilihan profesi sebagai pekerja lepas digital sebagai pekerjaan utama tentunya bukan hal yang mudah, banyak hal yang perlu dipertimbangkan sebelum menjadi seorang pekerja lepas digital khususnya di Indonesia. Faktor seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan, sangat penting untuk keberhasilan seorang pekerja lepas digital (Huddek dkk., 2021, hlm. 19). selain itu, walaupun inovasi kerja ini membuka peluang baru bagi calon pekerja tetapi, ketidakpastian pada pekerjaan ini tetap ada khususnya dalam segi pendapatan dan proyek kerja (Ren dkk., 2023, hlm. 5). Ketidakpastian ini menjadi persoalan serius yang harus dihadapi seorang

pekerja lepas digital Indonesia untuk selalu terus membangun koneksi dengan calon klien.

Cepatnya perkembangan pekerja lepas digital di Indonesia juga tidak lepas dari meningkatnya berbagai platform digital. Stefano dalam (Blaising dkk., 2021, hlm. 2) menyebutkan teknologi mempermudah pekerjaan dengan adanya fasilitas platform pekerja lepas digital. Platform pekerja lepas digital berusaha untuk mengurangi resiko persaingan dan mempermudah calon klien dan pekerja lepas digital untuk saling bertukar informasi hingga merekrut jasa (Yoganarasimhan, 2013, hlm. 860). Pertukaran informasi dipermudah dan diperbaharui dengan adanya platform yang disediakan untuk pekerja lepas digital. Platform pekerja lepas digital dibentuk untuk meningkatkan kepercayaan antara kedua sisi khususnya untuk memfasilitasi komunikasi dan negosiasi (Gu & Zhu, 2018, hlm. 2). Dapat disimpulkan komunikasi antara pekerja lepas digital dengan calon klien diwadahi oleh platform digital.

Komunikasi yang dibangun pekerja lepas digital dengan klien melalui platform juga berguna sebagai kejelasan kontrak kerja yang mereka buat. Dalam penelitian Tudy, (2021, hlm. 3) ditemukan ketidakpastian masa kerja karena tidak ada kontrak kerja yang jelas dan tunjangan menjadi hal yang sangat beresiko untuk pekerja lepas digital. Kesejahteraan pekerja lepas digital juga diperparah dengan belum tersedianya payung hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja berbasis platform, sehingga pihak platform mampu membuat aturan sepihak yang merugikan pekerja lepas digital (Khawarizmi, 2023, hlm. 154). Resiko kesejahteraan menjadi pertimbangan untuk menjadi seorang pekerja lepas digital. Melihat realitas yang terjadi, kemajuan teknologi digital dan persaingan kerja mampu mengubah pandangan masyarakat Indonesia terhadap pilihan rasional untuk memilih pekerjaan apa yang akan digunakan sebagai cara untuk bertahan hidup (Hidayah, 2021, hlm. 93). Pertimbangan memanfaatkan peluang diperlukan untuk mencapai kesuksesan karir yang diinginkan.

Kesuksesan dalam berkarir di dunia profesional terkadang dinilai melalui kesuksesan karir seorang pekerja. Sejalan dengan Sammara dkk. Dalam (Lo Presti dkk., 2018, hlm. 2) menjelaskan bahwa banyak sekali hal yang menjadi patokan

untuk menunjukkan keberhasilan karir seseorang, misalnya jabatan, penghasilan, dan hal yang lebih subjektif seperti kebebasan waktu dalam bekerja. tak terkecuali di Indonesia penilaian terhadap kesuksesan karir masih mengandalkan penilaian terhadap pekerjaan kantoran. Melihat kondisi dilapangan, di pekerja lepas digital Indonesia dipandang sebelah mata karena dianggap kurang dan tidak menyediakan jaminan sosial yang memadai seperti asuransi atau pensiun (Arifianto dkk., 2023, hlm. 398).

Dalam menghadapi berbagai isu yang muncul di tengah lingkungan masyarakat, menjadi seorang pekerja lepas digital bukanlah suatu hal yang perlu di hindari. Peluang kerja sebagai seorang pekerja lepas digital tergolong memiliki kompetisi yang adil. Sesuai dengan penjelasan Nemkova dkk, (2019, hlm. 227) calon klien akan mempertimbangkan pengalaman kerja, mekanisme penyelesaian masalah dan keahlian yang dimiliki seorang pekerja lepas digital. Dapat disimpulkan bahwa, kompetisi pekerja ditentukan oleh bagaimana mereka memposisikan diri dan membangun persona mereka di hadapan calon klien. Menurut Gandini dalam (Brah, 2009, hlm. 2) disebutkan bahwa membangun persona pekerja lepas digital menjadi investasi dalam menjalin hubungan dengan calon klien. Kompetisi peluang kerja yang adil ini bisa diatasi dengan membangun persona yang kuat. Secara garis besar kemampuan seorang calon pekerja lepas digital untuk dapat bersaing ditentukan oleh banyak faktor, mulai dari faktor kesiapan keahlian, keterampilan, hingga kesiapan diri (manajemen kesan) (Tudy, 2021; Blyth dkk., 2022; Mullins, 2019; Berkelaar, 2017). Dengan demikian, manajemen kesan menjadi faktor penting untuk bersaing bagi pekerja lepas.

Manajemen kesan ini sangat penting untuk memberikan kesan seorang pekerja lepas digital, didukung dengan memperhatikan strategi komunikasi yang efektif. Strategi komunikasi yang efektif dapat membantu seorang pekerja lepas untuk membangun hubungan dengan calon pelanggan, memperkenalkan keahlian dan keterampilan seorang pekerja lepas (Berkelaar, 2017). Fenomena yang dibahas oleh penulis dalam skripsi ini adalah eksplorasi mengenai strategi pekerja lepas digital di Indonesia yang berfokus pada kesuksesan seorang pekerja lepas digital dalam mempresentasikan atau mengenalkan skill mereka pada platform digital. Fenomena ini menjadi menarik bagi penulis untuk dibahas karena

penelitian terdahulu terkait pekerja lepas digital masih memiliki ruang eksplorasi yang luas mengenai pekerja lepas digital masih belum berfokus pada strategi yang digunakan pekerja lepas untuk sukses. Manajemen kesan telah mendapatkan perhatian dalam penelitian kinerja profesional dan diakui sebagai hal yang biasa terjadi dalam membangun citra diri. Penelitian sebelumnya menetapkan bahwa seorang profesional melakukan berbagai taktik untuk menciptakan, mempertahankan, atau mengubah citra yang ditampilkan kepada orang lain (Bolino dkk., 2016; Jones & Pittman, 1982). Untuk membangun citra seorang pekerja lepas digital diperlukan proses pembentukan manajemen kesan, Pada proses teori Manajemen Kesan ini berjalan, Leary & Kowalski (1990) membagi proses tersebut menjadi dua fase, yaitu fase *Impression Motivation dan Impression Construction*.

Manajemen kesan terdiri dari motivasi kesan dan pembangunan kesan, dalam proses motivasi kesan Dubrin (2010) menegaskan bahwa pada proses ini mendorong seseorang untuk mengontrol cara orang lain untuk memandang mereka, hal ini terkonsep melalui 3 faktor : relevansi tujuan dari kesan yang ditunjukkan, hasil yang diinginkan dan perbedaan antara keinginan dan hasil. Mengacu pada Jones & Pittman dalam (Bolino & Turnley, 2003) Konstruksi kesan bertujuan untuk menentukan kesan yang ingin dibuat dan memilih bagaimana seseorang membuat kesan, terdapat lima taktik konstruksi kesan : *ingratiion, promotion, exemplification, supplication, intimidation*.

Penelitian ini berangkat dari pengembangan yang membahas isu-isu mengenai motif seorang pekerja lepas digital memilih pekerjaan ini ditengah resiko yang akan mereka hadapi di masa yang datang (Alfirdaus Arief, 2022). Penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan manajemen kesan pekerja lepas digital, ditemukan bahwa adanya indikator yang digunakan untuk membangun manajemen kesan pekerja lepas digital dalam meningkatkan kinerja (Foong, 2020; Mai, 2020; Mullins, 2019; Flood dkk., 2020; Moorman dkk., 2024), namun penelitian sebelumnya mengenai manajemen kesan pekerja lepas digital tidak banyak membahas mengenai strategi yang digunakan seorang pekerja lepas digital untuk mencapai keberhasilan sehingga mereka memilih untuk menjadikan pekerjaan utama khususnya di Indonesia. Untuk itu, penulis

mengidentifikasi hal tersebut sebagai celah dalam penelitian yang memerlukan eksplorasi lebih lanjut.

Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk menjembatani celah tersebut dengan mengembangkan saran dari penelitian sebelumnya untuk berfokus pada kajian eksplorasi strategi manajemen kesan pekerja lepas digital di Indonesia sebagai pekerjaan tetap. Penulis akan menekankan pada ruang lingkup penelitian terkait upaya keberhasilan pekerja lepas digital sebagai fenomena inovasi karir. Berdasarkan temuan longitudinal kami, kami menyarankan serangkaian implikasi untuk penelitian, di masa depan untuk membantu mendukung eksplorasi strategi keberhasilan lintasan karir pekerja lepas digital (Blaising dkk., 2020).

Untuk itu, penulis kemudian merumuskan masalah penelitian tersebut kedalam dua pertanyaan penelitian, adapun pertanyaan-pertanyaan tersebut, penulis turunkan dari teori manajemen kesan yang dikemukakan menurut Leary & Kowalski (1990). Adapun pertanyaan nya sebagai berikut : 1) Apa saja motivasi pekerja lepas digital untuk mengelola citra diri mereka? 2) Bagaimana konstruksi kesan yang digunakan pekerja lepas digital dalam mencapai kesuksesan karir?

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa saja faktor pemilihan karir seorang pekerja lepas digital sehingga memilih profesi ini sebagai pekerjaan utama mereka?
2. Bagaimana implementasi strategi manajemen kesan pekerja lepas digital mencapai kesuksesan karir?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah di atas maka penelitian yang penulis lakukan bertujuan untuk:

1. Eksplorasi motivasi pekerja lepas digital dalam memilih profesi ini sebagai pekerjaan utama mereka.
2. Eksplorasi implementasi strategi manajemen kesan pekerja lepas digital dalam mempresentasikan citra diri mereka.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan proses penyelenggaraan dan penyusunan penelitian ini, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berkontribusi dan bermanfaat baik bagi dunia akademik maupun non-akademik. Beberapa manfaat tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Manfaat penelitian secara teoritis: hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian tambahan terkait teori-teori Ilmu Komunikasi, khususnya mengenai komunikasi strategis baik dalam bidang kajian sosiologi komunikasi, ataupun dalam bidang kajian lainnya yang serupa. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi atau secara tidak langsung dapat membantu penelitian-penelitian mendatang dengan topik yang serupa/masih relevan.
2. Manfaat penelitian secara praktis: hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran lebih mendalam mengenai manajemen kesan yang dapat dimaksimalkan pekerja lepas. Selain itu penulis berharap hasil temuan dari manajemen kesan pekerja lepas ini dapat dimanfaatkan serta diimplementasikan oleh pekerja lepas digital.
3. Manfaat penelitian berdasarkan aspek pengembangan kebijakan: hasil penelitian ini dapat menawarkan alternatif upaya manajemen kesan pada calon pekerja lepas. Penulis berharap dalam penyusunan strategi komunikasi yang tereksplorasi dalam penelitian ini dapat dicantumkan secara terintuisi pada calon pekerja lepas.
4. Manfaat penelitian strategi komunikasi dan sosial: faktor-faktor manajemen kesan pekerja lepas yang terungkap dalam penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran untuk mengembangkan diri.

Pada sub bab selanjutnya penulis akan memaparkan struktur organisasi yang terdapat pada Skripsi ini.

1.5 Stuktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi ini terbagi menjadi tiga bab. Bab pertama berfungsi sebagai dasar untuk pernyataan masalah dan latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Bab kedua berisi kajian yang dilakukan peneliti berkaitan dengan konsep manajemen kesan, konsep interaksi simbolik, konsep komunikasi diri, dan konsep studi kasus. Kajian tersebut dijadikan sebagai acuan dasar dalam penelitian ini. Pada bab ketiga peneliti memaparkan desain penelitian studi ini secara rinci dengan menggambarkan penjelasan protokol penelitian dan partisipan, proses pengumpulan data, etis penelitian, pendekatan untuk menganalisis data, dan linimasa penelitian.