

Memahami Dinamika Bekerja dalam Ketidakpastian: Tinjauan Fenomenologis Pengalaman Bekerja Pengemudi Ojek *Online*

Luqman Tifa Perwira, Muhammad Hidayat

Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Jl. Kapas No. 9, Yogyakarta, Indonesia
e-mail: luqman.perwira@psy.uad.ac.id

Abstract

Employees of high technology company often facing rapid and unpredictable changes. This qualitative research aims to explore further how workers with high uncertainty working environment develop their strategies to be survived in this kind of environment. Online ojek driver works in high uncertainty environment where they have no clear employment status. The technology company who employs them only see them as a business partner which their relationship with the company could be terminated anytime. This qualitative research is conducted with phenomenological approach. Six ojek online driver respondents were chosen with minimum criteria: has been working in this field minimum 1 year, play a role as the main income earner in the family, and has the main job as online motor driver. Through a qualitative method with phenomenological approach, data analyzed by data reduction process resulted in five main themes: environmental uncertainty, task identity, values, strategy, and hope and themes of strategy to overcome those work situations and nature. Then the researcher developed an essential description or comprehensive construction about the meaning and the essence of the subjects' experiences.

Keywords: technology, uncertainty, strategy, career, work attitude

Abstrak

Para pekerja yang bekerja di organisasi bidang teknologi tinggi, kerap menghadapi perubahan yang cepat dan tidak terprediksi. Penelitian ini bertujuan mengetahui lebih mendalam dinamika pengalaman bekerja dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Mitra perusahaan transportasi online merupakan salah satu kalangan pekerja yang berada di tengah pusaran lingkungan kerja yang dinamis dan cepat berubah. Penelitian kualitatif ini dilakukan menggunakan pendekatan fenomenologi. Enam orang responden yang merupakan *driver* ojek *online* dipilih menggunakan teknik *purposeful sampling* untuk menjadi narasumber. Para *driver* ojek *online* ini merupakan mitra yang telah bergabung minimal selama satu tahun, merupakan pencari nafkah utama dalam keluarga, dan menjadikan ojek sebagai sumber penghasilan utama. Melalui proses *data reduction, data display and conclusion*, ditemukan lima tema utama yakni: ketidakpastian lingkungan, identitas tugas, nilai kerja, strategi, dan harapan serta tema-tema strategi untuk menghadapi situasi dan sifat pekerjaan tersebut. Selanjutnya peneliti membangun deskripsi esensi atau konstruksi menyeluruh mengenai makna dan esensi pengalaman subjek.

Kata Kunci: teknologi, ketidakpastian, strategi, karier, sikap kerja

Pendahuluan

Revolusi teknologi informasi yang terjadi di dunia saat ini berdampak kepada berbagai bidang. Era ini ditandai dengan situasi ketidakpastian, ambiguitas, kompleksitas dan perubahan yang sangat cepat. *Volatility, uncertainty, complexity, & ambiguity* (VUCA) merupakan sifat-sifat yang menggambarkan dunia bisnis saat ini (Djarmiko, 2017). Sebagaimana penemuan

terbaru yang selalu memiliki dampak positif maupun negatif, revolusi 4.0 pun memiliki dampak yang sama. Dampak positifnya, banyak pekerjaan yang akan dikerjakan dengan lebih efektif karena teknologi yang semakin canggih. Namun, sebagaimana temuan teknologi lain, terdapat sisi lain dari revolusi industri ini yang memberikan dampak negatif kepada manusia.

Dampak dari revolusi industri 4.0 ini diantaranya adalah banyaknya pekerjaan yang akan hilang atau tergusur. *Internet of things, machine learning* dan *artificial intelligence*, perlahan tapi pasti akan merevolusi cara manusia bekerja dan merevolusi masa depan pekerjaan. Banyak jenis pekerjaan yang sedang dan sudah mulai dihilangkan di beberapa perusahaan. Beberapa contoh yang telah terjadi di Indonesia yaitu: operator lini perakitan di industri manufaktur kendaraan yang telah digantikan perannya oleh sejumlah lengan robotik, kasir pada pusat perbelanjaan modern yang digantikan oleh sensor *barcode* untuk pembayaran digital. Lebih jauh lagi, operator pada layanan pelanggan sudah digantikan oleh mesin penjawab berbasis *artificial intelligence* (AI) yang telah dapat melakukan *chat* dan merespon manusia dengan akurat.

Pada tahun 2016 melalui laporannya, World Economic Forum (WEF, 2016) telah memprediksi kemunculan fenomena ini. Dalam laporan tersebut, WEF menyatakan bahwa dalam rentang 2015-2020 sebanyak tujuh juta pekerjaan akan hilang akibat temuan dan terobosan baru dalam dunia teknologi. Senada dengan hal tersebut, McKinsey (2017) memprediksi bahwa pada tahun 2030, sebanyak 15% pekerjaan akan hilang digantikan oleh mesin dan otomatisasi.

Pekerjaan-pekerjaan yang bersifat administratif dan pekerjaan rutin sederhana setahap demi setahap memang akan tergantikan oleh teknologi, namun perkembangan teknologi ini juga akan melahirkan jenis-jenis pekerjaan baru. Laporan biro konsultan Price Waterhouse Cooper PwC (2017) menyebutkan bahwa di Inggris terdapat 6% pekerjaan baru yang muncul karena teknologi informasi. Selain dapat dipandang sebagai ancaman, teknologi juga jelas membuka peluang baru bagi terciptanya lapangan pekerjaan. Lapangan pekerjaan ini umumnya adalah pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan berbasis teknologi informasi. Diantara jenis

perusahaan tersebut adalah perusahaan *tech startup*.

Perusahaan *tech startup* merupakan perusahaan *start up* yang selalu berupaya untuk menemukan bisnis model yang *repeatable & scaleable* (Blank, 2011) Perusahaan ini berusaha menarik investor untuk dapat mengembangkan dengan pesat (*scale*) model bisnis mereka. Paul Graham mendefinisikan perusahaan *startup* digital sebagai perusahaan kecil yang menangani permasalahan teknologi yang kompleks (Graham, 2004). Perusahaan-perusahaan ini pada umumnya memiliki model bisnis yang terus berubah-ubah.

Perusahaan *startup* berbasis digital merupakan perusahaan yang menawarkan alternatif solusi bagi permasalahan di Indonesia dengan menggunakan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi. Perusahaan rintisan ini pada umumnya memiliki karakteristik: jumlah anggota yang masih sedikit, aset yang kecil, memiliki *scalability* yang tinggi, berbasis teknologi digital, dan memprioritaskan pertumbuhan dibanding keuntungan (Rasyid, 2017) Kemunculan perusahaan *startup* digital pada umumnya dilatarbelakangi oleh semangat menyelesaikan permasalahan yang ada di lingkungan dengan memanfaatkan teknologi terbaru. Para pendiri *startup* melihat peluang pemecahan masalah menggunakan teknologi yang berpotensi untuk mendatangkan profit dari produk atau jasa yang mereka tawarkan. Karena itu, kepekaan dalam membaca peluang dan kemampuan beradaptasi menjadi modal utama yang harus dimiliki.

Perkembangan yang sangat cepat dalam dunia teknologi khususnya teknologi informasi dan komunikasi menjadi peluang sekaligus tantangan bagi para pegiat *startup* digital. Perkembangan teknologi tersebut di sisi lain merupakan sarana yang dapat mereka manfaatkan untuk melakukan inovasi dan menghasilkan sebuah produk atau layanan, namun di sisi lain, perkembangan teknologi yang cepat

membuat produk mereka dapat seketika menjadi usang atau tidak diperlukan lagi. Hal ini menuntut para pendiri *startup* untuk terus melakukan inovasi agar tidak segera terlindas oleh perubahan yang cepat. Secara umum perusahaan berbasis teknologi hidup di tengah lingkungan bisnis yang tidak pasti. Investor, pesaing, dan perubahan teknologi yang dapat mengubah perilaku konsumen dengan cepat menjadi tantangan yang harus terus-menerus diatasi.

Selain berdampak kepada para pelaku perusahaan *startup*, ketidakpastian lingkungan bisnis yang tinggi ini juga berdampak kepada para *stakeholder* perusahaan. Karyawan dan berbagai mitra perusahaan yang menggantungkan penghasilannya kepada berjalannya perusahaan *startup* berada dalam situasi ketidakpastian yang tinggi karena setiap saat mereka dapat kehilangan pekerjaannya apabila terjadi perubahan status perusahaan seperti *merger*, akuisisi, maupun tutup. Perubahan situasi dapat terjadi dalam waktu yang sangat cepat. Hal ini menimbulkan pertanyaan, bagaimanakah pengalaman karyawan yang bekerja sebagai karyawan ataupun mitra di perusahaan tersebut?. Bagaimana mereka membangun kehidupannya di atas pijakan yang tidak pasti. Khususnya bagi karyawan yang menggantungkan hidup sepenuhnya pada pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan teknologi ini.

Ketidakpastian masa depan merupakan salah satu faktor utama penyebab ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*). *Job insecurity* merupakan perasaan yang muncul pada karyawan atas ketidakpastian kelanjutan pekerjaan di masa depan dan juga perasaan tidak aman karena ancaman-ancaman yang mungkin muncul dari pekerjaan tersebut (Kausto, dkk., 2007). Menggantungkan kehidupan pada pekerjaan yang dapat berakhir sewaktu-waktu, dapat menimbulkan permasalahan tersendiri pada kesejahteraan psikologis pekerja. Sebagaimana berbagai temuan yang menunjukkan bahwa ketidakpastian

pekerjaan berhubungan erat dengan kecemasan, stres, hingga gangguan kesehatan mental di dunia kerja (Barrech dkk., 2018). Temuan IZA World Labour bahkan menunjukkan bahwa selain berdampak kepada kesehatan mental, ketidakpastian kerja memiliki dampak yang hampir sama pada individu dengan status pengangguran (Green, 2015).

Terpapar situasi yang penuh ketidakpastian menyebabkan individu mengalami perubahan dalam *sense of control*. Perasaan mampu mengendalikan situasi ini, menurut Mittal dan Griskevicius (2014) mampu membedakan seseorang dengan yang lain dalam menghadapi situasi yang penuh dengan ketidakpastian. Individu dengan *sense of control* yang rendah akan sulit menghadapi situasi yang dihadapinya karena merasa hal tersebut berada diluar kendalinya. Hal ini akan berdampak pada motivasi individu dalam mencapai sesuatu atau menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Lebih jauh lagi, ketidakpastian lingkungan yang disebut Ellis dkk. (2009) sebagai lingkungan yang berbahaya (*harsh environment*) juga terbukti berpengaruh terhadap pembentukan cara pandang remaja terhadap masalah kesehatan, sosial, dan ekonomi hingga di masa depan yang hal ini akan berdampak pada kualitas kehidupannya di masa yang akan datang.

Berdasarkan *framework job insecurity* yang telah diuraikan di atas, para pekerja yang bekerja sebagai karyawan *startup* dapat mengalami ketidakamanan kerja walaupun mereka memiliki jaminan yang lebih memadai seperti jaminan kesehatan dan uang pesangon. Apabila para karyawan yang memiliki jaminan keamanan kerja dapat mengalami hal yang sama, bagaimanakah keadaan para pekerja dengan status yang lebih rentan seperti para pengemudi ojek *online* yang hanya berstatus sebagai mitra?. Penelitian ini berusaha untuk memahami dinamika pengalaman para pekerja yang bekerja

dalam situasi tersebut dengan berusaha menjawab pertanyaan penelitian: 1) Bagaimana dinamika pengalaman bekerja dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian, dan 2) Bagaimana strategi yang dikembangkan individu untuk bertahan di tengah ketidakpastian?.

Selama ini, ketidakpastian selalu dianggap sebagai kondisi yang harus dihindari atau dikurangi, baik dalam konteks organisasi maupun individu (Milliken, 1987; Alison dkk., 2014; Trevor-Roberts dkk., 2019). Melalui kedua pertanyaan penelitian, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengalaman bekerja dalam ketidakpastian dilihat dari sudut pandang “pelaku”. Peneliti ingin memahami apa sebenarnya esensi dari ketidakpastian, serta mendapatkan gambaran apa yang sebenarnya dirasakan dan dipikirkan oleh para pekerja dalam menghadapi ketidakpastian tersebut. Melalui proses penggalian data dan analisis yang mendalam, peneliti juga berharap dapat menemukan rumusan upaya-upaya yang dilakukan oleh para pekerja untuk mengurangi risiko berada dalam lingkungan kerja ini (strategi).

Penelitian mengenai ketidakpastian dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir lebih banyak melihat ketidakpastian sebagai konteks bisnis dimana organisasi hidup (Samsami dkk., 2015; Alison dkk., 2014). Ketidakpastian dalam penelitian tersebut menjadi faktor situasional yang harus dipertimbangkan oleh organisasi dalam pengambilan keputusan. Karenanya penting juga untuk mengetahui ketidakpastian dilihat dalam konteks individu. Penelitian yang dilakukan ini berusaha untuk melihat persepsi ketidakpastian lingkungan oleh pelaku yang berada di tengah situasi tersebut.

Sementara, penelitian dengan subjek ojek *online* yang ditemukan dalam kurun waktu lima tahun terakhir, lebih banyak menggali aspek kepuasan kerja dan risiko fisik yang dialami pengemudi (Ferusgel dkk., 2020; Kafid & Putra, 2020).

Sedangkan penelitian menggunakan metode kualitatif pada ojek *online* yang ditemukan, berfokus menggali pengalaman pengemudi ojek wanita dalam menjalani profesi ini (Kurniawan & Soenaryo, 2019; Verasatiwi & Wulan, 2018).

Penelitian ini dilakukan untuk melihat ketidakpastian dari sudut pandang pelaku secara langsung. Ketidakpastian tidak dilihat sebagai situasi objektif namun dipandang sebagai persepsi individu terhadap situasi. Metode kualitatif dipilih untuk dapat memberikan keluasan jangkauan kajian mengenai ketidakpastian sebagai persepsi individu yang masih minim dieksplorasi oleh penelitian-penelitian lain.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami dan mengeksplorasi pengalaman bekerja para mitra perusahaan *startup* di bidang transportasi yang bekerja dalam ketidakpastian yang tinggi. Kriteria subjek yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah: (1) merupakan mitra yang telah bergabung minimal selama satu tahun, (2) merupakan pencari nafkah utama dalam keluarga, (3) menjadikan ojek sebagai sumber penghasilan utama. Pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi menjadi strategi penelitian yang lebih tepat untuk memenuhi tujuan penelitian tersebut.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara. Wawancara dilakukan terhadap enam (6) orang narasumber (tabel 1) yang memenuhi kriteria sesuai dengan jadwal yang telah disepakati bersama. Wawancara dilakukan sebanyak dua kali pada masing-masing narasumber. Wawancara kedua dilakukan setelah proses *open coding* yang dilakukan terhadap data.

Selama wawancara berlangsung peneliti merekam seluruh proses tanya jawab, setelah sebelumnya mendapatkan persetujuan dari narasumber. Wawancara dilakukan di lokasi yang telah disepakati

bersama. Sebelum proses wawancara dimulai, peneliti menyampaikan poin-poin persetujuan yang tertera dalam lembar *informed consent*. Wawancara baru dimulai ketika narasumber menyetujui seluruh poin kesepakatan dan bersedia menandatangani lembar persetujuan.

Panduan wawancara disusun berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengalaman subjek ketika bekerja dalam setting kerja yang memungkinkan terjadinya banyak perubahan dalam waktu yang relatif singkat. Panduan terdiri dari dua pertanyaan utama dan empat pertanyaan pelengkap. Daftar pertanyaan tersebut yaitu: 1) *Apa yang Anda rasakan sejauh ini selama bekerja menjadi mitra/ karyawan perusahaan X?*; 2) *Apa tantangan atau hambatan bekerja menjadi mitra/ karyawan perusahaan?*; 3) *Bagaimana Anda memandang pekerjaan Anda?*; dan 4) *Apa arti bekerja untuk Anda?*.

Data-data yang diperoleh dari narasumber selanjutnya akan dianalisis menggunakan prinsip pengolahan data kualitatif yang digunakan oleh Miles dan Huberman (1994) yakni *data collection, data reduction, data display & conclusion*.

Proses validasi atau pengujian keabsahan data dilakukan melalui proses *member checking* (Birt dkk., 2016) Proses ini dilakukan setelah seluruh data selesai diolah dan disusun menjadi sebuah dinamika (*data display and conclusion*). Narasumber yang menjadi responden dalam penelitian ini menyetujui dinamika pengalaman bekerja dalam ketidakpastian yang dirumuskan oleh peneliti.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui rangkaian wawancara mendalam, peneliti melakukan proses *data reduction*, atau proses menganalisis data dan mencari kesamaan tema dari data yang diperoleh dari seluruh narasumber. Proses memilah

dan mengelompokkan data ini dilakukan berdasarkan pertanyaan penelitian yaitu: 1) Bagaimana dinamika pengalaman bekerja dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian, 2) Bagaimana strategi individu yang dikembangkan untuk bertahan di tengah ketidakpastian. Pada analisis data kualitatif tahap pertama ini, peneliti menemukan beberapa tema utama (tabel 2) yang akan diuraikan pada paragraf-paragraf berikutnya.

Tema 1: Ketidakpastian

Terdapat beberapa subtema dalam tema ketidakpastian, yaitu: ketidakpastian sistem, ketidakpastian lingkungan pekerjaan, ketidakpastian masa depan, dan ketidakpastian pendapatan. Pada ketidakpastian sistem, para narasumber menyatakan bahwa perubahan aturan atau kebijakan dari perusahaan aplikator dapat terjadi dalam hitungan hari. Perubahan ini meliputi perubahan tarif, skema bonus, dan perubahan poin prestasi. Perusahaan aplikator menginformasikan perubahan-perubahan tersebut melalui salah satu fitur dalam aplikasi mitra. Melalui fitur tersebut, perusahaan juga dapat menginformasikan berbagai tawaran program yang dapat membantu mitra memenuhi kebutuhannya seperti kredit kendaraan, *handphone*, hingga rumah. Komunikasi antara perusahaan dengan mitra dapat selalu terjaga melalui media ini meskipun masih bersifat satu arah.

Tabel 1
Identitas Narasumber

No.	Nama	Jenis kelamin	Usia (th)	Pendi dikan	Status
1	SUP	Laki-laki	55	SMA	Menikah
2	KAS	Laki-laki	42	SMA	Menikah
3	RY	Laki-laki	38	SMP	Menikah
4	NC	Laki-laki	35	SMA	Menikah
5	WW	Laki-laki	41	SMA	Menikah
6	HS	Laki-laki	27	SMK	Menikah

Tabel 2
Daftar Temuan Tema

Tema	Makna	Subtema	Contoh/ Bentuk Perilaku
Ketidakpastian	Kemungkinan perubahan yang cepat dan kondisi yang tidak bisa diperkirakan	Sistem	Perubahan kebijakan aplikator yang meliputi aturan dan skema penghasilan yang sering berubah-ubah
		Lingkungan pekerjaan	Kinerja sangat dipengaruhi oleh waktu, cuaca, karakteristik <i>customer</i> , sistem
		Pendapatan	Jumlah pendapatan tiap hari sangat tergantung pada cara kerja sistem (aplikator)
Sifat pekerjaan	Karakteristik-karakteristik khas yang ada dalam pekerjaan	Masa depan	Tidak dapat menjadikan profesi ini sebagai sumber nafkah dalam jangka panjang
		<i>Feedback</i> langsung	Ketidakpuasan pelanggan berdampak langsung pada kinerja.
		Otonomi	Besar kecilnya pendapatan utama ditentukan oleh usaha yang dikeluarkan
Nilai-nilai kerja	Keyakinan yang ada pada diri mitra yang memengaruhi cara pandang terhadap pekerjaan dan perilaku kerja	Fleksibilitas	Bebas mengatur waktu dan jadwal kerja
		Kebersyukuran	Merasa beruntung dapat bekerja pada profesi ini yang relatif mudah namun penghasilan cukup
		Cinta pekerjaan	Menikmati pekerjaan berkeliling kota, senang bertemu orang baru (pelanggan)
Strategi	Upaya-upaya yang dilakukan secara sadar untuk mampu mendapatkan hasil yang optimal saat bekerja	Tanggung jawab	Dorongan bekerja keras untuk memastikan kebutuhan keluarga tercukupi
		Optimisme	Keyakinan bahwa pekerjaan yang ditekuni akan menghasilkan
		Totalitas	Meyakini bahwa usaha ekstra akan berdampak positif dengan hasil
		Tawakal	Yakin bahwa setiap individu sudah diatur rezekinya
		Kerja keras	Tergabung dalam aplikator ganda, bekerja melebihi 9 jam perhari
Harapan	Hasil akhir yang dituju	Profesionalisme	Memastikan seluruh SOP dilakukan, memastikan penumpang merasa puas
		Memahami sistem Manajemen diri	Mencermati celah-celah dan pola kerja sistem
		Membangun komunitas	Mengatur sendiri pola kerja dan istirahat
Harapan	Hasil akhir yang dituju	Membangun komunitas	Bergabung ke dalam grup atau komunitas sesama pengemudi ojek <i>online</i>
		Mencukupi kebutuhan keluarga	Keinginan memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga
		Membuka usaha sendiri	Menyisihkan sebagian penghasilan untuk modal usaha di masa depan
Harapan	Hasil akhir yang dituju	Mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	Ojek <i>online</i> digunakan sebagai sarana menunggu hingga terbuka peluang bergabung dengan pekerjaan yang lebih baik

Subtema ketidakpastian berikutnya adalah ketidakpastian lingkungan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan yang dimaksud dalam subtema ini meliputi seting lingkungan pekerjaan dan pihak *customer* yang dihadapi setiap hari. Pekerjaan pengemudi ojek *online* ini sangat dipengaruhi oleh kondisi medan pekerjaan yang harus dihadapi. Jarak, cuaca, serta waktu akan sangat berpengaruh kepada

performa para pengemudi. Untuk mempertahankan nilai performa, tidak jarang pengemudi harus bekerja di tengah cuaca yang ekstrim seperti hujan yang sangat lebat. Lokasi antar yang jauh dan berbahaya pada saat malam juga kerap muncul sebagai risiko yang harus dihadapi. Sebagaimana yang dituturkan oleh salah seorang narasumber:

“Kalau misal nganter agak jauh, saya WA teman saya atau istri saya, saya mau nganter kesini nih, saya selalu berbagi posisi, karena itu dalam posisi gelap gulita saya sudah pasrah ini kalau saya di begal atau saya dibunuh saya sudah pasrah”(N5)

Untuk menjaga prestasi kinerja tetap baik, pengemudi dituntut untuk seminimal mungkin menolak pesanan yang masuk meskipun tugas tersebut nampak kurang menguntungkan bahkan cenderung membahayakan, sebagaimana penuturan salah seorang narasumber di atas. Resiko bahaya dalam pekerjaan ini bisa muncul kapan saja melalui pesanan yang masuk ke aplikasi mereka. Lingkungan kerja yang tidak pasti ini menuntut para pengemudi untuk selalu waspada terhadap situasi.

Ketidakpastian berikutnya adalah ketidakpastian pendapatan. Meskipun perhitungan tarif dan skema bonus secara transparan telah diinformasikan oleh pihak aplikasi, perolehan pendapatan harian yang dapat diterima oleh mitra akan sangat ditentukan oleh kinerja setiap harinya. Pendapatan ini dapat berubah setiap hari sesuai dengan prestasi kerja per hari. Sayangnya, prestasi kinerja ini sangat bergantung kepada sistem yang mendistribusikan pesanan atau pekerjaan yang masuk dari *customer*. Faktor inilah yang menurut para mitra tidak dapat mereka kendalikan, sehingga mereka mengalami ketidakpastian pendapatan. Meskipun para pengemudi ojek *online* telah menetapkan target pendapat hariannya, tercapai atau tidaknya target tersebut sangat dipengaruhi oleh pihak aplikasi sebagai distributor pekerjaan.

Lebih besar dampaknya dari ketidakpastian pendapatan, para mitra ini mengalami ketidakpastian masa depan. Para narasumber menyatakan bahwa pekerjaan ini tidak dapat dijadikan pegangan untuk selamanya. Sebagaimana yang dinyatakan oleh narasumber :

“Kalo kepikiran ada, karena di gojek sebagai mitra, diputus suatu saat kita gak bisa protes kesalahan kita apa kita gak bisa

di pertanggung jawabkan, sekali putus mitra gak bisa masuk lagi”. (N6)

Mereka menyadari sepenuhnya bahwa sewaktu-waktu kemitraan ini bisa berakhir, baik karena hal yang berada dibawah kendali mereka, seperti pelanggaran etika ataupun karena faktor eksternal seperti tutupnya perusahaan aplikasi yang menaungi mereka.

Tema 2: Sifat Pekerjaan

Pada tema ini, peneliti mengelompokkan temuan karakteristik-karakteristik yang ada dalam pekerjaan ini yang dapat dibungkus dalam tema besar, yaitu sifat pekerjaan. Peneliti menemukan tiga subtema yakni subtema umpan balik (*feedback*) langsung, otonomi, dan fleksibilitas. Subtema ketidakpastian dapat dikelompokkan ke dalam tema ini, namun peneliti memutuskan membedakan tema sifat pekerjaan, karena kecenderungan sifat positif yang ada pada tema ini yang membedakannya dengan tema-tema pada ketidakpastian.

Tema umpan balik langsung, merangkum temuan-temuan yang menunjukkan bahwa para pengemudi, mendapatkan evaluasi langsung dari para konsumen pengguna jasa melalui mekanisme rating yang dilakukan dengan pemberian bintang. Melalui mekanisme ini, performa setiap pengemudi akan dilihat oleh pihak aplikasi. Tingkat performa para pengemudi akan berpengaruh kepada penerimaan bonus, sekaligus menentukan pemberian pesanan berikutnya oleh aplikasi. Hal ini menyebabkan para pengemudi akan berupaya semaksimal mungkin untuk selalu mendapatkan rating tertinggi dari setiap konsumen yang dilayani. Hal ini diantaranya terungkap dalam kutipan wawancara sebagai berikut:

“Ya intinya cuman itu di customer itu, kalau customer puas, gak kecewa, itu di bintang lima, nah itu yaa lanjut.. kalau customer kecewa terus ada masalah itu kan ada pengaduan.. ya yang penting kan ya

tertib jugalah.. tertib, sopan, pelayanan maksimal iya... (N3)

“..Itu sering mas.. sampai kadang kena suspend.. saya pernah 2 kali kena suspend yaa gara gara go food.. ya makanya saya jadi males.. yang pertama itu, karena resto menaikkan harga tanpa konfirmasi ke pihak gojek.. dan pelanggan gak terima dan gak mau tau”. (N1)

Selain menjadi tantangan tersendiri bagi para mitra, umpan balik langsung ini secara tidak langsung menjadi motivator bagi mitra untuk mempertahankan kualitas pekerjaannya.

Karakteristik pekerjaan berikutnya adalah fleksibilitas. Para pengemudi memiliki keleluasaan untuk menentukan jam kerja, jadwal kerja mingguan, hingga tipe pesanan yang akan diambil. Apabila terdapat pesanan yang dirasa terlalu jauh atau tidak searah dengan rute perjalanan pulang, pengemudi dapat menolak atau membiarkan permintaan tersebut terlewat. Pada salah satu aplikasi, para mitra bahkan dapat menentukan sendiri tipe pesanan dari klien yang akan diambil.

“Saya nyamannya disini.. keluarga saya juga nyaman.. saya bisa selalu dekat dengan keluarga.. jam gak ada yang ngatur kerja.. saya nyaman keluarga nyaman.. akhirnya saya menjalani aja dan bertahan... dan saya enjoy tidak menjadikan beban.. untuk pendapatan sendiri itu tergantung dengan masing masing orang nya lagi.. kalau dia niat pasti dapat penghasilan yang cukup.. yaa semuanya kembali ke orangnya masing masing”. (N5)

“Iya bener aku gak terlalu ngoyo mas, makanya aku di gojek ini merasa enak, itu kita capek ya istirahat, hasilnya mau banyak juga bisa, iya fleksibel, makanya klo pas aku kayak gini mau liburan refreshing aku off berapa hari gak masalah (N6)

Fleksibilitas pekerjaan sangat berkaitan dengan karakteristik berikutnya yaitu otonomi. Pada subtema ini, ditemukan data-data yang menunjukkan bahwa pekerja merasa tertantang atau termotivasi dalam

bekerja, karena hasil yang mereka dapatkan sangat ditentukan oleh kinerja mereka sendiri. Meskipun sistem kerap menentukan pendapatan mereka, faktor terbesar yang menentukan penghasilan atau performa pengemudi adalah seberapa besar keseriusannya dalam bekerja. Ruang untuk menentukan kinerjanya sendiri ini menjadi salah satu faktor yang membuat pekerjaan ini menarik bagi mitra.

Tema 3: Nilai-nilai Kerja

Tema berikutnya yang ditemukan dari data adalah nilai-nilai dalam bekerja. Para pengemudi ojek memiliki serangkaian nilai tertentu yang diyakini guna menjaga semangatnya dalam bekerja. Nilai-nilai tersebut diantaranya nilai kebersyukuran, cinta pekerjaan, totalitas dalam bekerja, tanggung jawab, optimisme, dan keyakinan bahwa rezeki sudah diatur. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman bagi para pengemudi untuk menjalankan tugasnya. Nilai kebersyukuran misalnya, motivasi salah satu narasumber adalah bersyukur bahwa ia masih memiliki kesempatan untuk mendapatkan kesempatan bekerja yang relatif tidak sulit namun mendapatkan hasil yang dapat mencukupi. Ketidakpastian pendapatan yang diperoleh dan ketidakpastian masa depan yang dirasakan para mitra dapat diredam dengan keyakinan bahwa rezeki telah diatur oleh Tuhan. Hal ini membuat para pengemudi tidak terlalu kecewa jika terdapat kesalahan atau kerugian yang terjadi dalam pekerjaan mereka, seperti penipuan atau tindak kejahatan.

Nilai lain yang dominan muncul dari para narasumber adalah nilai cinta terhadap pekerjaan. Cinta dan menikmati pekerjaan menjadi tema sentral yang memiliki frekuensi kemunculan yang cukup tinggi. Ekspresi cinta pekerjaan dituturkan narasumber saat menjelaskan bagaimana mereka bisa menjalankan pekerjaan ini dengan semangat meski banyak hambatan di lapangan.

“Cuman karena saya menyenangi pekerjaan saya ini mas. saya jadi merasa enjoy mas....”.(N2)

Para mitra menyatakan, bahwa mereka dapat bertahan dengan pekerjaan ini karena mereka menikmati pekerjaan ini, yang menurut mereka selaras dengan kegemaran mereka bepergian mengendarai sepeda motor. Selain itu, perasaan senang terhadap pekerjaan ini juga, muncul dari apresiasi dan rasa puas yang ditunjukkan oleh *customer* atas kinerja mereka. Hal ini diakui menambah semangat mereka dalam bekerja.

Tema 4: Strategi

Tema strategi mengacu kepada upaya-upaya yang dilakukan para mitra secara sengaja untuk meningkatkan pendapatan atau mempertahankan kinerja menjadi mitra ojek *online*. Terdapat beberapa subtema yang muncul pada tema strategi. Subtema pertama adalah “bekerja keras”. Kesadaran bahwa mereka tidak bisa selamanya melakukan pekerjaan ini menjadikan mereka berusaha untuk mengoptimalkan kesempatan yang ada dengan sebaik-baiknya. Meskipun waktu kerja dapat mereka tentukan sendiri, mereka rela untuk bekerja lebih dari delapan jam setiap hari. Salah seorang subjek bahkan menyatakan sebisa mungkin untuk tidak mengurangi jam kerja dengan istirahat atau makan yang terlalu lama. Bentuk kerja keras yang lain, diantaranya tidak menolak pesanan apapun, meskipun pesanan tersebut sulit dan secara ekonomi kurang menguntungkan.

“Pokoknya sebelum batas waktu habis, saya tetep cari, bagaimana pun caranya.. kalau mencari kesana kemari gak ada.. tak masukin ke malioboro mas, disana itu pastikan ada pesanan, tapi rata rata pengemudi gak mau kesana mas.. soalnya ribet untuk parkir... ini itu lah... tapi bagi saya itu gak ada apa apa mas.. yaa memang itu termasuk tantangan juga..” (N1)

Subtema berikutnya adalah profesionalisme. Para pengemudi sangat menyadari bahwa kinerja mereka, akan langsung mendapatkan umpan balik dari *customer* maupun aplikator. Hal tersebut memicu para mitra untuk bekerja profesional. Para pengemudi menuturkan bahwa mereka mengikuti seluruh *standard operating procedure* (SOP) yang ada untuk memastikan umpan balik yang positif. Profesionalisme juga mereka tunjukkan ketika menghadapi pelanggan. Seburuk apapun perlakuan pelanggan, mereka berusaha bersikap profesional untuk menjaga citra dan rating performa mereka.

Strategi lain yang dilakukan adalah strategi mencermati sistem. Para pengemudi menyadari bahwa mereka bekerja dengan sistem yang canggih. Dalam sistem tersebut terdapat pola-pola yang dapat mereka amati, misalnya pola yang nampak dalam pemberian pesanan yang masuk. Apabila seorang pengemudi kerap menolak atau melewatkan pesanan yang masuk, pesanan selanjutnya akan membutuhkan waktu yang lama untuk bisa masuk ke aplikasi mitra. Selain itu terdapat pola lain yang dapat dibaca apabila mitra mencermati cara kerja aplikasi dengan seksama. Strategi ini digunakan para pengemudi untuk mendapatkan pekerjaan (pesanan) yang banyak dalam satu hari. Apabila pengemudi cermat, mereka dapat membaca informasi mengenai lokasi-lokasi dimana sedang terdapat banyak calon penumpang. Hal-hal di atas merupakan beberapa bentuk strategi mencermati sistem yang ada untuk mengoptimalkan kinerja mereka.

Para mitra menyadari bahwa pekerjaan mereka merupakan pekerjaan yang cukup berisiko, karena mereka selalu dihadapkan pada kondisi eksternal yang tidak bisa diprediksi sepenuhnya. Hal ini menuntut mereka untuk mengambil langkah antisipasi. Salah satu upaya yang mereka lakukan sebagai strategi menghadapi situasi ini adalah dengan membangun komunitas-komunitas sesama pengemudi *online*.

Setiap pengemudi setidaknya menggabungkan diri ke dalam satu komunitas pengemudi ojek *online*. Beberapa pengemudi bahkan tergabung ke dalam beberapa komunitas. Tujuan mereka menggabungkan diri adalah untuk mendapatkan perasaan aman karena apabila terjadi sesuatu di jalan, komunitasnya lah yang akan pertama kali membantu. Selain itu, komunitas-komunitas ini berguna ketika terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan dengan pihak penyedia aplikasi. Komunitas ini mampu menjadi media yang menjembatani pertemuan kedua belah pihak.

“Dengan adanya grup, kita disatukan layaknya keluarga.. jadi kita dalam melakukan apapun tetap harus tenang. Prinsipnya kalau di jalan seperti itu. Kita gak usah mikir nanti ada masalah di jalan atau apa.. karena nantikan ada saja yg bantu, dan sebaliknya kita juga harus seperti itu. Membantu ketika ada teman yg meminta bantuan. Kita harus cepat membantu.. kita memang harus sama - sama saling mengisi dan membantu sesama pengemudi”. (N1)

Strategi terakhir adalah manajemen diri. Bekerja tanpa aturan jam kerja yang dibatasi, dapat menjadi tantangan sekaligus peluang bagi para pengemudi. Bebas bekerja selama 24 jam dan mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan usahanya membuat para pengemudi terpacu untuk bekerja semaksimal mungkin. Namun hal ini dapat menyebabkan masalah lain, yaitu masalah kesehatan dan risiko bahaya bekerja di jalan dalam kondisi lelah. Hal ini membuat para pengemudi berkompromi dan menyusun strategi manajemen diri. Para mitra memiliki ritme kerja masing-masing yang mereka yakini dapat mengoptimalkan peluang yang ada dengan tetap memperhatikan kebutuhan fisik mereka. Para mitra memiliki target harian dan waktu operasional yang mereka atur sendiri, sebagaimana kutipan wawancara di bawah ini:

“Saya istirahat siang kalau sudah terpenuhi targetnya. Dan saya harus mengatur energi agar saya kuat untuk menarik lagi di besok harinya lagi..saya harus mempersiapkan itu..”(N1)

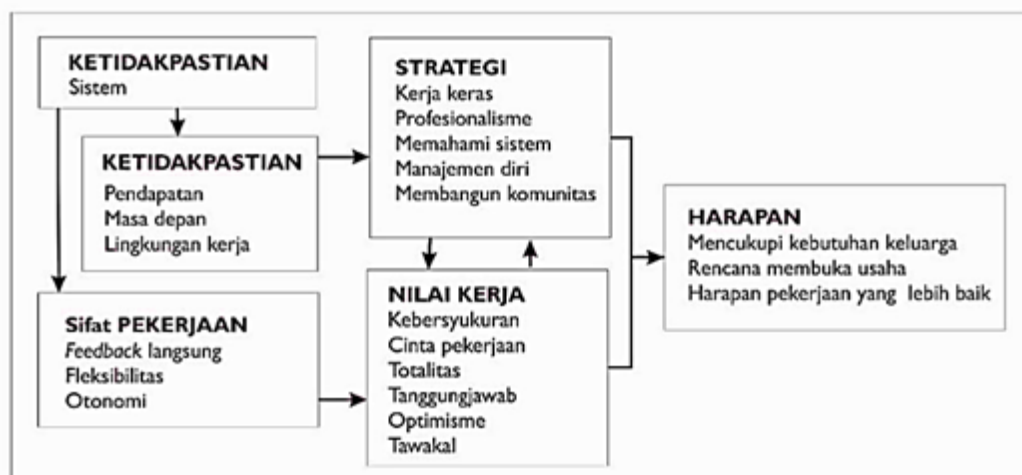
Tema 5: Harapan

Kesadaran bahwa pekerjaan menjadi mitra aplikasi ojek *online* tidak dapat dijadikan sebagai tumpuan hidup selamanya, membuat para narasumber masing-masing memiliki rencana alternatif jangka panjang. Tema harapan ini terbagi ke dalam tiga subtema besar yaitu mencukupi kebutuhan keluarga, membuka usaha sendiri dan menemukan pekerjaan yang lebih baik. Melalui pekerjaan mereka saat ini, mereka berharap dapat terus bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari keluarga sekaligus dapat mempersiapkan kelebihan penghasilan untuk rencana di masa depan, yaitu membuka usaha sendiri atau berpindah pada pekerjaan yang lebih baik.

Subtema memenuhi kebutuhan keluarga muncul dari seluruh narasumber, sementara subtema membuka usaha mandiri muncul dari dua narasumber yang telah berusia di atas 40 tahun dan satu orang narasumber yang berusia 29 tahun. Harapan memiliki pekerjaan yang lebih baik disampaikan narasumber lain yang berusia relatif lebih muda. Dalam tema ini diketahui bahwa untuk mewujudkan rencananya, mereka menyisihkan sebagian penghasilan yang diperoleh dari ojek *online* untuk ditabung sebagai modal usaha atau cadangan untuk persiapan mencari pekerjaan baru.

“..iyaa sementara iyaa.. kalau ada jalan yang lain yang lebih dari gojek ya pindahlah, kalau di jalan terus tu ya susah lah”. (N3)

“..ya saya bilang untuk jangka menengah atau panjang saya harus punya pegangan mbak jadi saya harus punya pegangan lain... kalau disaat saya ga bisa narik saya punya penghasilan yang lain kan gitu tapi kan kita kembali lagi untuk



Gambar 1. Dinamika hubungan antar tema

jangka panjang kita belum save kan gitu...". (N5)

Temuan pada tema ini menunjukkan bahwa para mitra sepenuhnya menyadari bahwa bekerja sebagai pengemudi ojek *online* tidak dapat dijadikan sebagai pekerjaan tetap yang memberikan jaminan jangka panjang. Mereka menyadari bahwa sewaktu-waktu hubungan kemitraan ini dapat diakhiri secara sepihak. Hal ini menyebabkan mereka mau tidak mau harus mempersiapkan rencana jangka panjang pasca-ojek *online*. Untuk itu, mereka memiliki upaya untuk mempersiapkan sumber penghasilan alternatif. Penghasilan yang mereka peroleh selalu disisihkan selain untuk kebutuhan harian, juga untuk tabungan. Sebagian narasumber bahkan telah memulai usahanya yang saat ini dijalankan oleh keluarganya. Pada saatnya mereka sudah tidak dapat bekerja di jalan lagi, mereka berharap usaha yang mulai mereka rintis dapat menjadi sumber penghasilan utama keluarga mereka.

Dinamika Pengalaman Bekerja dalam Ketidakpastian

Untuk menjawab pertanyaan penelitian yang kedua yakni "Bagaimana dinamika strategi pengemudi *online* menghadapi ketidakpastian?" peneliti menyusun dinamika hubungan antar tema.

Sistem yang cair, berubah-ubah dan tidak mengikat, menjadikan pekerjaan ini memiliki karakteristik khas yakni *feedback* langsung, fleksibilitas, dan otonomi. *Feedback* langsung, fleksibilitas, dan otonomi menjadi faktor pendorong yang menumbuhkan sikap kerja positif pada para pengemudi *online*. Perasaan mampu menentukan nasibnya sendiri mendorong para mitra untuk mengeluarkan usaha ekstra untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Karakteristik pekerjaan tersebut menjadi faktor pendorong untuk menumbuhkan motivasi internal yang dapat dilihat melalui nilai-nilai dan sikap kerja yang diyakini para mitra.

Motivasi internal yang berwujud nilai-nilai kerja yaitu kebersyukuran, cinta pekerjaan, totalitas, tanggung jawab, optimisme, dan tawakal, melahirkan berbagai upaya ekstra dari para mitra untuk dapat menghadapi ketidakpastian dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Upaya ekstra tersebut berwujud strategi-strategi yang secara khusus dikembangkan untuk mengoptimalkan kinerja. Strategi berupa kerja keras, memahami sistem, manajemen diri dan membangun komunitas, saling berinteraksi dengan nilai-nilai kerja sehingga memberikan daya dukung kepada individu untuk mencapai tujuan mereka.

Perubahan pada dunia kerja yang memiliki batasan-batasan hubungan ketenagakerjaan yang tidak lagi tradisional

membuat sebagian individu mengalami ketidakpastian (Trevor-Roberts dkk., 2019). Batasan organisasi yang semakin kabur (*boundaryless*) juga berdampak pada pola hubungan pemberi kerja dan pekerja, mulai dari status *outsourcing* hingga status kemitraan yang muncul pada *platform-platform transportasi online*. Situasi ini dapat dipandang sebagai suatu hal yang positif karena berdampak pada meningkatnya peluang angkatan kerja untuk mendapatkan pekerjaan, namun di sisi lain, situasi ini menempatkan para pekerja pada situasi yang penuh ketidakpastian.

Kelima tema yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tiga tema besar yaitu faktor eksternal ketidakpastian, respon individu menghadapi ketidakpastian dan faktor pendukungnya berupa desain pekerjaan, serta bagaimana hubungan antara ketidakpastian dengan harapan.

Ketidakpastian merupakan faktor eksternal yang tidak bisa dikendalikan oleh individu secara langsung yang berasal dari lingkungan. Menghadapi situasi tersebut, individu memiliki kekuatan untuk mengambil upaya yang diperlukan untuk menghadapi situasi tersebut. Dalam temuan ini, individu memiliki faktor pendukung berupa desain pekerjaan yang memungkinkan mereka mengembangkan strategi. Selanjutnya harapan dilihat sebagai motivator yang dapat menggerakkan mereka melewati kesulitan dan ketidakpastian.

Ketidakpastian Pekerjaan

Diantara bentuk ketidakpastian yang dialami pekerja adalah ketidakpastian jaminan masa depan. Ketidakpastian masa depan menempatkan para pekerja dalam ketidakamanan kerja atau yang dapat disebut dengan *job insecurity*. Rasa tidak aman dan tidak pasti dalam pekerjaan ini dilaporkan oleh banyak penelitian berdampak pada kesejahteraan psikologis hingga fisik individu. Dampak negatif ini dirasakan karena perasaan ini berhubungan

dengan kecemasan terhadap kondisi ekonomi di masa depan (Green, 2015). *Job insecurity* didefinisikan sebagai perasaan tidak berdaya untuk dapat mempertahankan pekerjaan mereka (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984 dalam Sora & Caballer, 2010). Sebuah studi yang dilakukan Sora dan Caballer (2010) ditemukan bahwa semakin tinggi *job insecurity* seseorang semakin rendah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Temuan Sora & Caballer menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan juga dengan kebutuhan ekonomi dan *employability*. *Job insecurity* yang tinggi dengan *employability* rendah dengan kebutuhan ekonomi tinggi menyebabkan keinginan bertahan pada suatu pekerjaan tinggi. Pengalaman ini dialami para mitra ojek *online*. Anggapan mereka bahwa peluang mendapatkan karier sudah terbatas menyebabkan keinginan mereka untuk bertahan dalam pekerjaan ini menjadi tinggi.

Respon terhadap Ketidakpastian dan Karakteristik Pekerjaan

Perbedaan sikap dalam memandang pekerjaan sebagai mitra ojek *online* dapat dilihat melalui temuan Trevor-Roberts dkk. (2019) bahwa terdapat perbedaan sikap atau cara pandang individu dalam melihat ketidakpastian pekerjaan atau karier. Terdapat empat kategori cara pandang individu terhadap ketidakpastian, yaitu *stabilizer*, *glider*, *energizer*, dan *adventurer*. Tipe *stabilizer* memandang ketidakpastian merupakan ancaman dan sesuatu yang harus dihindari. Tipe *glider* melihat ketidakpastian sebagai sesuatu yang netral dan tidak berpengaruh kepada kariernya. Individu dengan tipe *energizer* merasa tidak nyaman dengan ketidakpastian, namun tertantang untuk menaklukkannya, sementara tipe *adventurer* justru mencari dan menikmati situasi ketidakpastian. Meskipun memandang pekerjaan ini bersifat sementara dan tidak pasti, para mitra pada umumnya merasa tertantang dan menikmati

situasi ketidakpastian ini dengan mengembangkan berbagai strategi untuk menjalani pekerjaan ini dengan optimal.

Upaya para pengemudi untuk bertahan dalam lingkungan pekerjaan ini dengan mengembangkan strategi-strategi tertentu sejalan dengan temuan Chong & Leong (2017) yang melaporkan bahwa kemampuan beradaptasi dalam pekerjaan (*career adaptability*) dipengaruhi oleh kesadaran, fleksibilitas kognitif, dan juga kemampuan mengeksplorasi lingkungan. Mitra pada umumnya telah memiliki berbagai pengalaman kerja yang beragam sebelum akhirnya bergabung dengan ojek *online*. Berbagai pengalaman mengeksplorasi lingkungan inilah yang membangun fleksibilitas kognitif individu untuk dapat adaptif dalam menghadapi situasi ketidakpastian dan ambiguitas dalam pekerjaan mereka saat ini. Serangkaian strategi yang diterapkan oleh para mitra menunjukkan bahwa para pengemudi memiliki kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi ketidakpastian yang tinggi dalam setting pekerjaan.

Motivasi internal yang dimiliki oleh karyawan berhubungan erat dengan karakteristik suatu pekerjaan. Hackman & Oldham merumuskan konsep *job characteristic model* yang menjadi dasar upaya menumbuhkan kepuasan kerja dan motivasi internal seorang pekerja (Kinicki & Fugate, 2012). Variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik merupakan elemen-elemen inti dalam teori karakteristik pekerjaan. Secara konseptual kelima elemen tersebut akan berpengaruh kepada aspek psikologis berupa kebermaknaan, perasaan bertanggung jawab dan perasaan mampu. Aspek psikologis tersebut akan menghasilkan *outcome* berupa kepuasan kerja, motivasi internal, dan efektivitas kerja.

Karakteristik pekerjaan yang melekat pada ojek *online* menjadi faktor yang menumbuhkan motivasi internal para mitra dan memberikan kebermaknaan dalam

bekerja. Perasaan mampu untuk “menentukan nasibnya sendiri” menjadi daya dorong bagi para mitra untuk bekerja lebih ekstra tanpa adanya suatu paksaan dari luar dirinya. Umpan balik yang didapatkan secara langsung membuat pekerjaan ini terasa lebih bermakna karena mereka dapat dengan segera mengetahui hasil dari apa yang diupayakan. Kombinasi karakteristik pekerjaan tersebut menumbuhkan kepuasan dan kebermaknaan kerja bagi para mitra ojek *online* sehingga mereka dapat menikmati pekerjaan di tengah situasi ketidakpastian.

Serangkaian strategi di atas dapat menjawab pertanyaan tentang bagaimana dinamika bekerja dalam ketidakpastian. Langkah-langkah strategis yang diambil secara sadar tersebut ditunjang oleh aspek latar belakang sosial budaya para pengemudi, yang dalam hal ini seluruhnya memiliki latar belakang suku Jawa. Terdapat aspek-aspek budaya berupa nilai yang memperkuat individu untuk menghadapi situasi ketidakpastian.

Sebagaimana nilai budaya daerah lain, Nilai budaya Jawa memiliki pusat atau inti nilai yang berasal dari nilai ketuhanan (Murtisari, 2013). Berdasarkan nilai ketuhanan tersebut terdapat beberapa komponen nilai yang menjadi landasan bersikap orang Jawa, diantaranya adalah *sakdermo* dan *nrimo ing pandum*. *Nrimo* adalah sikap menerima keadaan dengan meyakini apa yang diperoleh merupakan sesuatu yang sudah digariskan oleh Tuhan. Termasuk di dalamnya adalah jodoh, rezeki, nasib baik atau buruk. Sementara *sakdermo* adalah konsep pengabdian, bahwa manusia hidup di dunia hanya sementara sehingga melakukan sesuatu seperlunya atau secukupnya sesuai dengan peran yang telah diberikan Tuhan (Trimulyaningsih, 2017). Selain kedua nilai di atas, juga terdapat konsep *lilo* atau rela yang menjadi *buffer* atau peredam gejolak apabila terdapat ketentuan dari Tuhan yang dirasa berat oleh pandangan umum.

Nilai-nilai berbasis ketuhanan dan spiritual tersebut nampaknya mempengaruhi orang dengan latar belakang budaya Jawa dalam bekerja. Salah satu yang nampak adalah pada adaptasi dalam dunia pekerjaan. Dalam penelitian terhadap siswa dengan dua latar belakang budaya yang berbeda, Rindanah (2019) menemukan bahwa *career adaptability* siswa bersuku Jawa lebih tinggi dibanding siswa dari suku lain.

Motivasi: antara Ketidakpastian dan Harapan

Menurut Alison (2014) terdapat dua jenis ketidakpastian yang dapat muncul ketika individu dihadapkan pada suatu permasalahan, yakni ketidakpastian endogen (*endogenous uncertainty*) dan ketidakpastian eksogen (*exogenous uncertainty*) Ketidakpastian eksogen adalah ketidakpastian mengenai permasalahan atau situasi yang sedang dihadapi. Ketidakpastian ini muncul akibat minimnya informasi mengenai kemungkinan, atau dampak dari setiap alternatif tindakan yang akan diambil di masa depan. Sementara ketidakpastian eksogen mengacu kepada ketidakpastian infrastruktur atau komponen yang ada untuk menyelesaikan suatu permasalahan.

Berdasar kategori ketidakpastian ini, para pengemudi ojek *online* mengalami kedua jenis ketidakpastian tersebut. Ketidakpastian endogen dialami dalam bentuk ketidakpastian pendapatan, lingkungan kerja, dan ketidakpastian masa depan. Sementara ketidakpastian eksogen yang mereka hadapi berwujud perubahan-perubahan sistem oleh perusahaan yang terjadi sangat cepat.

Secara umum ketidakpastian merupakan sesuatu yang dihindari (He dkk., 2014). Manusia mengupayakan berbagai cara untuk mengurangi ketidakpastian, seperti dengan berusaha menambah informasi, menggantungkan diri pada otoritas, atau berpegang pada nilai-

nilai yang telah ada sebelumnya (Sorrentino dkk., 2009; Alison dkk., 2014).

Sebagai upaya menghadapi ketidakpastian, para pengemudi mengembangkan serangkaian upaya untuk mengurangi atau mengatasi (*coping*) situasi yang tidak pasti tersebut. Subjek menjalankan serangkaian strategi yang didukung dengan upaya memperkuat nilai-nilai bekerja yang mereka miliki untuk menghadapi situasi. Dorongan untuk menjalankan strategi dan memperkuat nilai ini muncul dari kombinasi antara situasi ketidakpastian dan risiko yang mereka hadapi, serta keberadaan harapan tentang masa depan yang lebih baik. Kombinasi ini menghasilkan energi yang mendorong mereka untuk menjalankan serangkaian strategi yang telah dipaparkan di atas.

Temuan di atas sejalan dengan konsep motivasi yang diajukan oleh Riyono dkk. (2012) yang merumuskan sebuah konsep motivasi yang mengkombinasikan antara risiko, ketidakpastian, dan harapan (*risk, uncertainty, and hope*). Dalam konsep tersebut, individu memerlukan risiko untuk dapat bergerak. Sementara ketidakpastian akan hasil yang diperoleh akan membuat individu mengupayakan usaha terbaik untuk mencapai harapan yang ada di hadapan mereka. Kombinasi dari ketiga aspek eksternal yang dihadapi manusia tersebut berinteraksi saling memengaruhi untuk menggerakkan manusia mencapai keinginan atau kebutuhannya.

Simpulan

Situasi ketidakpastian pekerjaan yang tinggi dihadapi para mitra ojek *online* dengan menyiapkan serangkaian langkah-langkah strategis. Berbagai strategi tersebut lahir dari dorongan motivasi internal yang kuat untuk menjalani pekerjaan. Motivasi ini tumbuh dari adanya harapan yang ingin dicapai dan ditunjang dengan karakteristik pekerjaan yang mampu menumbuhkan nilai-nilai dan sikap positif dalam bekerja. Motivasi internal melahirkan berbagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja

dengan berbagai strategi yang dikembangkan para pengemudi ojek *online*. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan perspektif baru dalam mengkaji dunia karier di masa kini yang cenderung sangat fleksibel dan memiliki tingkat ambiguitas tinggi. Bentuk karier di masa yang akan datang diprediksi akan terus mengalami perubahan dan transformasi sehingga perlu cara dan pendekatan baru untuk memahaminya.

Daftar Pustaka

- Alison, L., Power, N., van den Heuvel, C., & Waring, S. (2014). A taxonomy of endogenous and exogenous uncertainty in high-risk, high-impact contexts. *Journal of Applied Psychology, 100*(4), 1309–1318. <https://doi.org/10.1037/a0038591>
- Barrech, A., Baumert, J., Gündel, H., & Ladwig, K. -H. (2018). The impact of job insecurity on long-term self-rated health – results from the prospective population-based MONICA/KORA study. *BMC Public Health., 18*, 754.
- Birt, L., Scott, S., Cavers, D., Campbell, C., & Walter, F. (2016). Member checking: A tool to enhance trustworthiness or merely a nod to validation? *Qualitative Health Research, 26*(13), 1802–1811. <https://doi.org/10.1177/1049732316654870>
- Blank, S. (2011, September 1st). *Why governments dont get startups or why there's only one Sillicon Valley*. Xconomy.Com. <https://xconomy.com/san-francisco/2011/09/01/why-governments-dont-get-startups-or-why-theres-only-one-silicon-valley/>
- Bordia, P., Hobman, E., Jones, E., Gallois, C., & Callan, V. J. (2004). Uncertainty during organizational change: Types, consequences, and management strategies. *Journal of Business and Psychology, 18*(4), 507–532. <https://doi.org/10.1023/B:JOBU.0000028449.99127.f7>
- Chong, S. H., & Leong, F. T. L. (2017). Antecedents of career adaptability in strategic career management. *Journal of Career Assessment, 25*(2), 268–280. <https://doi.org/10.1177/1069072715621522>
- Djatmiko, H. (2017, September). Mengelola talent di era gonjang-ganjing. *Majalah SWA, 22–23*.
- Ellis, B. J., Figueredo A. J., Brumbach B. H., & Schlomer G. L. (2009). Fundamental dimensions of environmental risk: The impact of harsh versus unpredictable environments on the evolution and development of life history strategies. *Hum Nat., 20*(2), 204–68. <https://doi.org/10.1007/s12110-009-9063-7>. PMID: 25526958.
- Ferusgel, A., Butar-Butar, M. H., Widya, A., Napitupulu, L. H., & Chaniago, A. D. (2020, March 20). *Risk factors of an online motorcycle taxi (ojek online) fatigue in Medan*. [Presentasi paper]. Advances in Health Sciences Research, volume 24, 5th Universitas Ahmad Dahlan Public Health Conference (UPHEC 2019), 76–80. <https://doi.org/10.2991/ahsr.k.200311.014>
- Graham, P. (2004). *Hackers & painters (1st edition)*. O'Reilly Media.
- Green, F. (2015). *Health effects of job insecurity: Job insecurity adversely affects health, but employability policies and otherwise better job quality can mitigate the effects*. IZA World of Labor 2020: 212v2. <https://doi.org/10.15185/izawol.212>
- He, Z., Li, S., Wei, B., & Yu, J. (2014). Uncertainty, risk, and incentives: Theory and evidence. *Management Science, 60*(1), 206–226. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2013.1744>

- Kafid, M., & Putra, B. A. (2020). The effect of compensation, motivation, and work satisfaction on ojek online driver performance in Surabaya. *IJEEIT: International Journal of Electrical Engineering and Information Technology*, 2(2), 10–18. <https://doi.org/10.29138/ijeeit.v2i2.1153>
- Kausto, J., Elo, A., Lipponen, J., & Elovainio, M. (2007). Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(4), 431–452. <https://doi.org/10.1080/13594320500349813>
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2012). *Organizational behaviour (5th ed.)*. McGraw-Hill.
- Kurniawan, F., & Soenaryo, S. (2019). Menaksir kesetaraan gender dalam profesi ojek online perempuan di kota Malang. *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis*, 4(2), 115–124. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/um021v4i2p115-124>
- McKinsey. (2017, November 28). *Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation*. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages#>
- Milliken, F. J. (1987). Three types of perceived uncertainty about the environment: state, effect, and response uncertainty. *Academy of Management Review*, 12(1), 133–143. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306502>
- Mittal, C., & Griskevicius, V. (2014). Sense of control under uncertainty depends on people's childhood environment: A life history theory approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(4), 621–637. <https://doi.org/10.1037/a0037398>
- Murtisari, E. T. (2013). Some traditional Javanese values in NSM: From god to social interaction. *International Journal of Indonesian Studies*, 1, 110–125. <https://doi.org/10.1109/paciia.2009.5406362>
- PwC. (2017). *Human value in the digital age*. <https://www.pwc.nl/nl/assets/documents/pwc-human-value-in-the-digital-age.pdf>
- Rasyid, F. (2017, September 18). *Menghitung valuasi startup dan kaitannya dengan perusahaan tradisional*. Medium. <https://medium.com/@fajrinrasyid/menghitung-valuasi-startup-dan-kaitannya-dengan-perusahaan-tradisional-6103818e724>
- Rindanah, R. (2019). Profile of Culture-based career adaptability of students. *JOMSIGN: Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling*, 2(2), 115–125. <https://doi.org/10.17509/jomsign.v2i2.10829>
- Riyono, B., Himam, F., & Subandi. (2012). In search for anchors the fundamental motivational force in compensating for human vulnerability. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 14(3), 229–252. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5475>
- Samsami, F., Hosseini, S. H. K., Kordnaeij, A., & Azar, A. (2015). Managing environmental uncertainty: From conceptual review to strategic management point of view. *International Journal of Business and Management*, 10(7). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n7p215>
- Sora, B., & Caballer, A. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour*

- Review*, 149(1), 59–72.
<https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00075.x>.
- Sorrentino, R. M., Ye, Y., & Szeto, A. C. H. (2009). Uncertainty management: To fear of not to fear?. *Psychological Inquiry*, 20(4), 240–244.
<https://doi.org/10.1080/10478400903333528>
- Thau, S., Aquino, K., & Wittek, R. (2007). An extension of uncertainty management theory to the self: The relationship between justice, social comparison orientation, and antisocial work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 250–258.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.250>
- Trevor-Roberts, E., Parker, P., & Sandberg, J. (2019). How uncertainty affects career behaviour: A narrative approach. *Australian Journal of Management*, 44(1), 50–69.
<https://doi.org/10.1177/0312896218775801>
- Trimulyaningsih, N. (2017). Konsep kepribadian matang dalam budaya jawa-islam: Menjawab tantangan globalisasi. *Buletin Psikologi*, 25(2), 89–98.
<https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.28728>
- Verasatiwi, I., & Wulan, R. R. (2018). Studi fenomenologi pengemudi ojek online perempuan di kota Bandung dalam kajian feminisme. *Journal Acta Diurna*, 14(1), 91–99.
<https://doi.org/10.20884/1.actadiurna.2018.14.1.1145>
- WEF. (2016). *The future of jobs*. World Economic Forum (Issue January).
<https://doi.org/10.23943/princeton/9780691172811.003.0009>

