

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kelompok rentan merupakan kelompok masyarakat yang memiliki risiko lebih besar mengalami ketidakadilan, keterbatasan akses, dan diskriminasi dalam kehidupan sosial, ekonomi, maupun politik. Kelompok ini umumnya berada dalam posisi sosial yang lemah sehingga lebih mudah terdampak oleh perubahan sosial, krisis ekonomi, konflik, maupun bencana alam. Dalam kehidupan masyarakat modern, kelompok rentan sering menghadapi berbagai hambatan untuk memperoleh hak-hak dasar sebagai warga negara, seperti akses pendidikan, kesehatan, pekerjaan, dan pelayanan publik. Kondisi tersebut menyebabkan kelompok rentan lebih sulit mencapai kesejahteraan dibandingkan kelompok masyarakat lainnya. Oleh karena itu, keberadaan perlindungan sosial menjadi sangat penting untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar mereka dalam kehidupan sosial.¹ Salah satu kelompok yang perlu mendapat perhatian dalam konteks ini adalah pekerja muda, yang keberadaannya semakin rentan seiring transformasi dunia kerja di era modern

Perkembangan zaman yang semakin dinamis dan pesatnya kemajuan teknologi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Setelah pandemi Covid-19 manusia dihadapkan dengan perubahan teknologi yang menuntut mereka untuk dapat beradaptasi cepat dengan perubahan yang

¹ Oetami Dewi. (2026). *Perlindungan Sosial Bagi Kelompok Rentan*. PT. Star Digital Publishing.

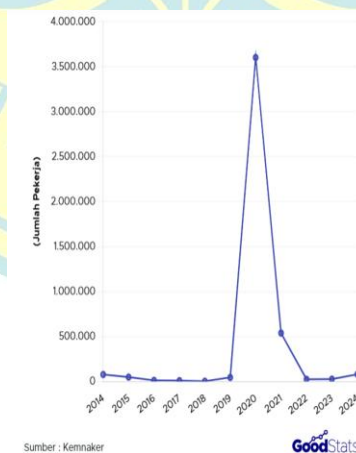
ada. Hal ini menimbulkan perubahan baru dalam dunia kerja seperti kerja jarak jauh, *gig economy*, dan kontrak jangka pendek. Di satu sisi, perubahan ini membuka peluang fleksibilitas, tetapi di sisi lain justru mengikis kepastian kerja yang sebelumnya menjadi fondasi utama hubungan kerja modern. Dalam konteks ini, stabilitas pekerjaan tidak lagi dapat dianggap sebagai kondisi *given* atau suatu kondisi yang pasti, melainkan sesuatu yang semakin rapuh dan sulit dipertahankan.

**Gambar 1.1 Persentase Pekerja Formal dan Informal di Indonesia
Periode 2021-2025**

No	Periode	Pekerja informal	Pekerja formal
1	Feb 2021	59.62	40.38
2	Ags 2021	59.45	40.55
3	Feb 2022	59.97	40.03
4	Ags 2022	59.31	40.69
5	Feb 2023	60.12	39.88
6	Ags 2023	59.11	40.89
7	Feb 2024	59.17	40.83
8	Ags 2024	57.95	42.05
9	Feb 2025	59.40	40.60

Sumber: GoodStats (2025)

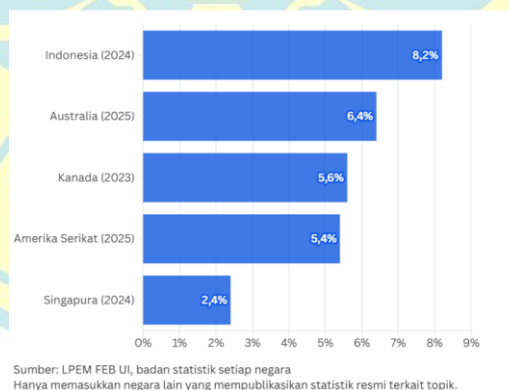
Gambar 1.2 Data Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 2014-2024



Sumber: GoodStats

Fenomena ini terasa jauh lebih tajam ketika ditarik ke konteks Indonesia. Dimana data Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2025 mencatat bahwa lebih dari 86 juta orang atau sekitar 59 persen dari total 145,7 juta tenaga kerja Indonesia bergantung pada sektor informal, sementara pekerja formal hanya berjumlah 59,19 juta orang atau setara 40,60 persen.² Ketidakpastian ini semakin nyata ketika melihat data pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terus mencatat angka signifikan. Pada periode Januari-Desember 2024, tercatat sebanyak 77.965 orang tenaga kerja ter-PHK, dengan konsentrasi tertinggi di Provinsi DKI Jakarta, yakni sekitar 21,91³ persen dari total yang dilaporkan. Situasi ini memperlihatkan bahwa bahkan pekerja formal sekalipun tidak sepenuhnya terlindungi dari risiko kehilangan pekerjaan.

Gambar 1.3 Proporsi Pekerja dengan Pekerjaan Lebih dari Satu di Berbagai Negara

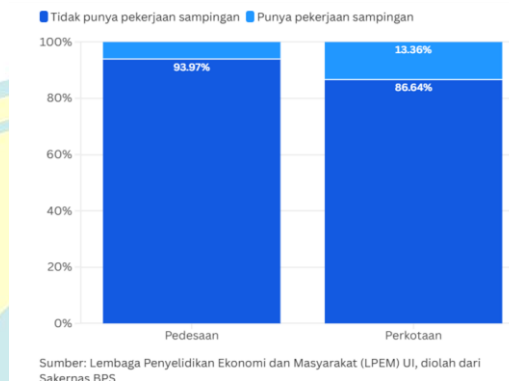


Sumber: Katadata (2025)

² Bintang Ridzky Alfathi. (2025). *Proporsi Pekerja di Sektor Informal Kembali Naik pada 2025*. GoodStats. <https://data.goodstats.id/statistic/proporsi-pekerja-di-sektor-informal-kembali-naik-pada-2025-iVywZ>.

³Sofarul Wildan Akhmad. (2025). *Simak tren jumlah PHK selama 10 tahun terakhir*. <https://data.goodstats.id/statistic/simak-tren-jumlah-phk-selama-10-tahun-terakhir-PxXQI>.

**Gambar 1.4 Proporsi Pekerja dengan Pekerjaan Sampingan di Indonesia
berdasarkan Tempat Tinggal**



Sumber: Katadata (2025)

Selain itu, berdasarkan data Katadata (2025)⁴, sekitar 8,2 persen tenaga kerja memiliki lebih dari satu pekerjaan, dengan proporsi yang lebih tinggi di wilayah perkotaan. Fenomena *multiple job holding* ini tidak dapat semata-mata dipahami sebagai upaya meningkatkan pendapatan, melainkan juga sebagai respons terhadap tekanan struktural yang membuat satu pekerjaan tidak lagi dianggap cukup untuk menjamin keamanan finansial.

Perkembangan terbaru justru menegaskan bahwa kerentanan struktural ini bukan sekadar gangguan sesaat akibat liberalisasi ekonomi masa lalu, melainkan kondisi yang terus direproduksi lintas rezim kebijakan, termasuk oleh negara sendiri. Dalam pidato kenegaraan maupun forum ketenagakerjaan sepanjang 2025-2026,

⁴ Katadata. (2024). *Fenomena side hustle di tengah lapangan kerja berupah rendah*. <https://katadata.co.id/analisisdata/68d9e7d4e5592/fenomena-side-hustle-di-tengah-lapangan-kerja-berupah-rendah>.

Presiden Prabowo Subianto berulang kali menyampaikan target penurunan pengangguran dan peningkatan proporsi pekerja formal misalnya target proporsi pekerja formal naik dari 35,00 persen pada 2026 menjadi 40,81 persen pada 2027. Namun target-target tersebut justru memperlihatkan fakta sebaliknya. Hingga Februari 2026, sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan yang merupakan sektor berproduktivitas relatif rendah dan didominasi kerja informal ini masih menjadi penyerap tenaga kerja terbesar, yakni 42,49 juta orang atau 28,78 persen dari total penduduk bekerja.⁵ Artinya terdapat ketidak sinkronan data di lapangan yang menunjukkan hal sebaliknya, target formalisasi kerja yang dicanangkan negara berjalan jauh lebih lambat daripada realitas informalisasi.

Ketidakpastian struktural ini turut diperparah oleh langkah negara sendiri dalam merestrukturisasi basis kerja yang selama ini dianggap paling stabil, yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pemerintah melalui Badan Pengelola Investasi Danantara tengah menjalankan rencana perampingan (*streamlining*) lebih dari 1.077 entitas BUMN menjadi sekitar 200-300 yang ditargetkan rampung pada 2026. Meskipun pemerintah menjamin proses ini tidak akan disertai pemutusan hubungan kerja, para pekerja tetap menyuarakan kekhawatiran bahwa konsolidasi berskala besar ini berpotensi memengaruhi pengelolaan sumber daya manusia di ratusan perusahaan yang

⁵ Andriyan. (2026). *Pidato Ekonomi Presiden Prabowo dan Masa Depan Ketenagakerjaan RI*. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/opini/20260521150438-14-736741/pidato-ekonomi-presiden-prabowo-dan-masa-depan-ketenagakerjaan-ri>.

terdampak.⁶ Fakta bahwa negara memandang perlu merombak besar-besaran struktur BUMN yang secara historis menjadi simbol keamanan kerja formal di Indonesia ini menunjukkan bahwa tidak ada lagi ruang kerja yang benar-benar imun dari logika efisiensi dan reorganisasi struktural, sekalipun ruang kerja itu bernaung di bawah negara.

Kerentanan serupa juga tampak jelas pada sektor swasta modern, khususnya ekosistem *start-up* yang sebelumnya dipandang sebagai simbol peluang karier baru bagi Generasi Z. Sepanjang 2025 hingga awal 2026, ekosistem *start-up* Indonesia mengalami krisis kepercayaan investor yang ditandai oleh anjloknya total pendanaan menjadi sekitar 355,7 juta dolar AS dari 91 kesepakatan, jauh menurun dibandingkan puncaknya pada 2021 yang hampir mencapai 7 miliar dolar AS. Krisis ini turut dipicu oleh sejumlah kasus kegagalan tata kelola perusahaan, seperti pada TaniHub Group, serta gelombang PHK massal di berbagai perusahaan rintisan lain seperti Mekari dan eFishery,⁷ yang membuat banyak talenta muda kehilangan pekerjaan pada perusahaan yang sebelumnya dianggap prospektif. Kombinasi antara ketidakstabilan politik-kebijakan domestik dan tekanan ekonomi global ini memperlihatkan bahwa prekaritas di Indonesia bersifat lintas sektor, tidak hanya menimpa buruh pabrik atau pekerja

⁶ Tim Redaksi Antara. (2026). *Danantara Pastikan Tak Ada PHK Terkait Perampangan BUMN*. Antara News. <https://www.antaranews.com/berita/5604648/danantara-pastikan-tak-ada-phk-terkait-perampangan-bumn>.

⁷ Stevy Widia. (2025). *Krisis Startup Indonesia 2025: Pendanaan Seret, Fraud, Investor Anjlok*. Youngster.id. <https://youngster.id/headline/krisis-startup-indonesia-2025-pendanaan-seret-fraud-investor-anjlok/>.

informal di akar rumput, tetapi juga pekerja profesional muda di sektor yang secara simbolis dipandang paling modern dan menjanjikan sekalipun.

Dalam kondisi struktural itulah individu mengembangkan strategi adaptasi yang bersifat personal, salah satunya melalui praktik *career cushioning*. *Career cushioning* merujuk pada upaya individu untuk mempersiapkan alternatif karier atau sumber pendapatan sambil masih aktif bekerja pada pekerjaan utama, sebagai bentuk perlindungan terhadap ketidakpastian kerja di masa depan. Praktik ini dapat berwujud berbagai bentuk, mulai dari membangun jaringan profesional, memperbarui kualifikasi dan sertifikasi, mengembangkan *personal branding*, hingga menjalankan pekerjaan sampingan secara paralel.⁸ Fenomena ini mencerminkan pergeseran orientasi kerja yang mendasar, dari paradigma stabilitas menuju paradigma adaptasi dan antisipatif, di mana individu tidak lagi menggantungkan keamanan hidupnya pada satu pekerjaan atau satu pemberi kerja.

Fenomena *career cushioning* menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan Generasi Z sebagai kelompok yang baru memasuki dunia kerja. Generasi ini tumbuh dalam lingkungan yang ditandai oleh ketidakpastian ekonomi, perkembangan teknologi yang pesat, serta perubahan struktur kerja yang signifikan sebagaimana diuraikan di atas. Paparan terhadap krisis global, tingginya kompetisi kerja, serta meningkatnya kecemasan karier membuat Generasi Z cenderung lebih waspada dan

⁸ Vanessa Ratten. (2024). *Responsible management and organizational citizenship behaviour: 90-day rule and career cushioning*. Journal of Management & Organization, 30(5). <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.65>.

adaptif dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tidak hanya bersikap pasif menghadapi ketidakpastian, tetapi secara aktif mengembangkan strategi penyangga karier sebagai bentuk respons terhadap kondisi kerja yang tidak menjamin stabilitas jangka panjang, baik di sektor formal, informal, negara, maupun swasta modern.

Untuk memahami rangkaian fenomena tersebut secara lebih mendalam, penelitian ini menggunakan konsep prekariat (*precariat*) yang dikembangkan oleh sosiolog Guy Standing sebagai kerangka analisis. Standing mendefinisikan prekariat sebagai kelas pekerja yang mengalami ketidakpastian secara simultan pada hampir seluruh dimensi kerja mereka: jam kerja, kontrak kerja, jaminan kerja, hingga lingkup pekerjaan itu sendiri. Ia merinci tujuh bentuk ketidakamanan yang dialami kelas ini secara bersamaan, yakni ketidakamanan pasar tenaga kerja, ketidakamanan pekerjaan, ketidakamanan jabatan, ketidakamanan pekerjaan itu sendiri, ketidakamanan reproduksi keterampilan, ketidakamanan pendapatan, dan ketidakamanan representasi.⁹ Bagi Standing, prekaritas bukan sekadar kondisi individual, melainkan hasil dari struktur ekonomi-politik yang secara sistematis mendistribusikan kerja secara tidak stabil, minim perlindungan sosial, dan lemah jaminan keberlanjutan karier. Melainkan merupakan sebuah kelas baru yang lahir dari erosi hubungan kerja standar (*standard employment relationship*) yang sebelumnya menjadi norma terutama di negara-negara dengan industri maju.

⁹ Guy Standing. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic. Hlm. 10.

Namun, penerapan konsep Standing tidak dapat diimplementasikan begitu saja dalam konteks Indonesia. Diatyka Widya Permata Yasih mengingatkan bahwa kerangka Standing mengandung bias historis yang Eurosentris, karena Standing membangun konsepnya dengan mengandaikan adanya periode kemapanan kerja (masa keemasan hubungan kerja standar) yang kemudian diruntuhkan oleh neoliberalisme. Di Indonesia, periode kemapanan semacam itu tidak pernah benar-benar ada.¹⁰ Hubungan Kerja Standar tidak pernah menjadi norma umum, gerakan buruh dilemahkan secara sistematis pada era Orde Baru, dan sistem jaminan sosial tidak pernah menjangkau mayoritas pekerja. Koreksi ini sejalan dengan data yang telah diuraikan sebelumnya (dominasi sektor informal yang mencapai 59 persen dari total angkatan kerja) yang menunjukkan bahwa prekarisasi di Indonesia sejak awal telah meluas jauh melampaui batas kelas proletar formal sebagaimana dibayangkan Standing. Subjek yang mengalami prekaritas di Indonesia bukan hanya "kelas pekerja" dalam pengertian buruh industri, melainkan mencakup hampir seluruh lapisan angkatan kerja seperti pekerja informal, pekerja lepas (*freelancer*), pekerja gig, wirausaha mikro, hingga pekerja profesional bergaji di sektor swasta modern yang sama-sama tidak memiliki jaminan keberlanjutan kerja. Akibatnya, risiko ketidakpastian semakin dialihkan dari institusi kepada individu. Para pekerja dituntut untuk secara mandiri mengelola risiko karier mereka, tanpa perlindungan yang memadai baik dari negara maupun dari perusahaan.

¹⁰ Diatyka Widya Permata Yasih. (2017). *Jakarta's Precarious Workers: Are they a "New Dangerous Class"?* Journal of Contemporary Asia, 47(1). <https://doi.org/10.1080/00472336.2016.1197959>. Hlm 30.

Meskipun fenomena ini semakin banyak dibicarakan dalam diskursus populer, kajian akademik yang secara spesifik mengaitkan *career cushioning* dengan kondisi prekariat dalam konteks Indonesia masih relatif terbatas. Sebagian besar pembahasan masih menempatkan fenomena ini sebagai tren individual atau strategi pengembangan diri, tanpa melihatnya sebagai bagian dari respons terhadap struktur kerja yang tidak stabil dan meluas ke berbagai kelas pekerja. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang penting untuk diisi, khususnya dalam memahami bagaimana praktik *career cushioning* merefleksikan kondisi prekariat yang khas Indonesia serta bagaimana strategi tersebut membentuk orientasi kerja generasi muda.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji fenomena *career cushioning* pada Generasi Z sebagai strategi adaptasi dalam menghadapi kondisi kerja yang bersifat prekariat, dengan menempatkan praktik ini dalam kerangka teori prekariat (baik perspektif global Standing maupun kontekstualisasi Diatyka untuk Indonesia). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai relasi antara ketidakpastian struktural dan strategi individu dalam mengelola risiko karier di era kontemporer. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“*Career Cushioning* sebagai Strategi Adaptasi Kerja Karyawan Generasi Z di Era prekariat (Studi pada Karyawan Kasual.id dan Scarlett)”**.

1.2 Permasalahan Penelitian

Kerangka teoretis Standing tentang prekariat, meskipun relevan untuk membaca ketidakpastian kerja secara umum, tidak dapat diterapkan secara langsung

dalam konteks Indonesia tanpa koreksi kontekstual sebagaimana yang dikatakan Diatyka Widya Permata Yasih. Jika prekariat di negara-negara industri maju lahir dari erosi hubungan kerja standar yang sebelumnya mapan, di Indonesia kondisi tersebut justru telah menjadi ciri struktural sejak lama, tercermin dari dominasi sektor informal yang mencakup lebih dari separuh angkatan kerja. Kondisi ini diperparah oleh ketidakpastian yang terus direproduksi lintas sektor dan lintas kebijakan. Mulai dari lambannya formalisasi kerja, restrukturisasi besar-besaran BUMN, hingga krisis kepercayaan pada ekosistem *start-up* yang sebelumnya dipandang sebagai peluang karier baru. Dengan demikian, Generasi Z sebagai kelompok yang baru memasuki dunia kerja dihadapkan pada lanskap kerja yang secara struktural rentan di hampir seluruh lini, tanpa ada satu sektor pun yang benar-benar menjanjikan stabilitas jangka panjang.

Dalam situasi tersebut, *career cushioning* muncul sebagai strategi adaptasi individual yang semakin banyak dipraktikkan, namun belum banyak dipahami secara sosiologis. Diskursus populer cenderung memaknai *career cushioning* sekadar sebagai tren gaya hidup kerja atau strategi pengembangan diri yang bersifat personal, tanpa menempatkannya sebagai respons struktural terhadap kondisi prekariat yang khas Indonesia. Akibatnya, belum ada pemahaman yang memadai mengenai bagaimana Generasi Z memaknai dan menjalankan praktik *career cushioning* ini di tengah kerentanan kerja yang bersifat menyeluruh, serta bagaimana relasi antara struktur ketidakpastian tersebut dengan pilihan-pilihan strategis yang mereka ambil secara individual. Kesenjangan pemahaman inilah yang menjadi persoalan utama yang

hendak dijawab melalui penelitian ini. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik *career cushioning* yang dilakukan oleh Generasi Z dalam menghadapi kondisi kerja yang bersifat prekariat?
2. Bagaimana praktik tersebut merefleksikan karakteristik kelas prekariat menurut Guy Standing?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini berupaya memahami secara mendalam bagaimana Generasi Z memaknai dan mempraktikkan *career cushioning* sebagai strategi adaptasi di tengah kondisi kerja yang bersifat prekariat, dengan menempatkan fenomena tersebut dalam kerangka teori prekariat Standing yang telah dikontekstualisasikan oleh Diatya untuk kondisi Indonesia. Penelitian ini tidak hanya bermaksud mendeskripsikan bentuk-bentuk praktik *career cushioning* yang dijalankan, tetapi juga mengungkap makna subjektif di balik pilihan strategi tersebut serta relasinya dengan struktur ketidakpastian kerja yang melingkupi generasi ini. Atas dasar itu, tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis bentuk-bentuk praktik *career cushioning* yang dilakukan oleh generasi Z dalam konteks ketidakpastian kerja.
2. Menganalisis keterkaitan antara praktik *career cushioning* dengan karakteristik kelas prekariat yang dikemukakan Guy Standing.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang ditulis memiliki sebuah harapan besar bagi peneliti untuk dapat memiliki dampak positif, juga memberikan manfaat yang penting bagi para pembaca baik dalam hal teori maupun praktek serta manfaat bagi kebijakan. Manfaat dari penelitian ini dapat dibagi menjadi tiga bagian, sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian sosiologi ekonomi, khususnya dalam memahami dinamika strategi individu dalam menghadapi kondisi kerja yang semakin tidak pasti. Dengan menggunakan kerangka Guy Standing dan temuan Diatyka Widya Permata Yasih, penelitian ini berupaya memperkaya pemahaman mengenai bagaimana konsep prekariat tidak hanya berhenti pada identifikasi kondisi ketidakamanan kerja, tetapi juga mencakup respons adaptif yang dilakukan oleh individu.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas kajian mengenai *career cushioning* sebagai fenomena yang masih relatif baru dalam literatur akademik. Selama ini, pembahasan mengenai *career cushioning* lebih banyak muncul dalam diskursus populer dan praktik manajemen karier, sehingga penelitian ini berupaya mengangkatnya ke dalam analisis ilmiah yang lebih sistematis, khususnya dengan menempatkannya dalam konteks struktur kerja yang bersifat prekariat.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan studi mengenai relasi antara ketidakpastian struktural dan strategi adaptasi individu,

serta membuka ruang bagi penelitian lanjutan yang mengkaji fenomena serupa dalam konteks yang lebih luas.

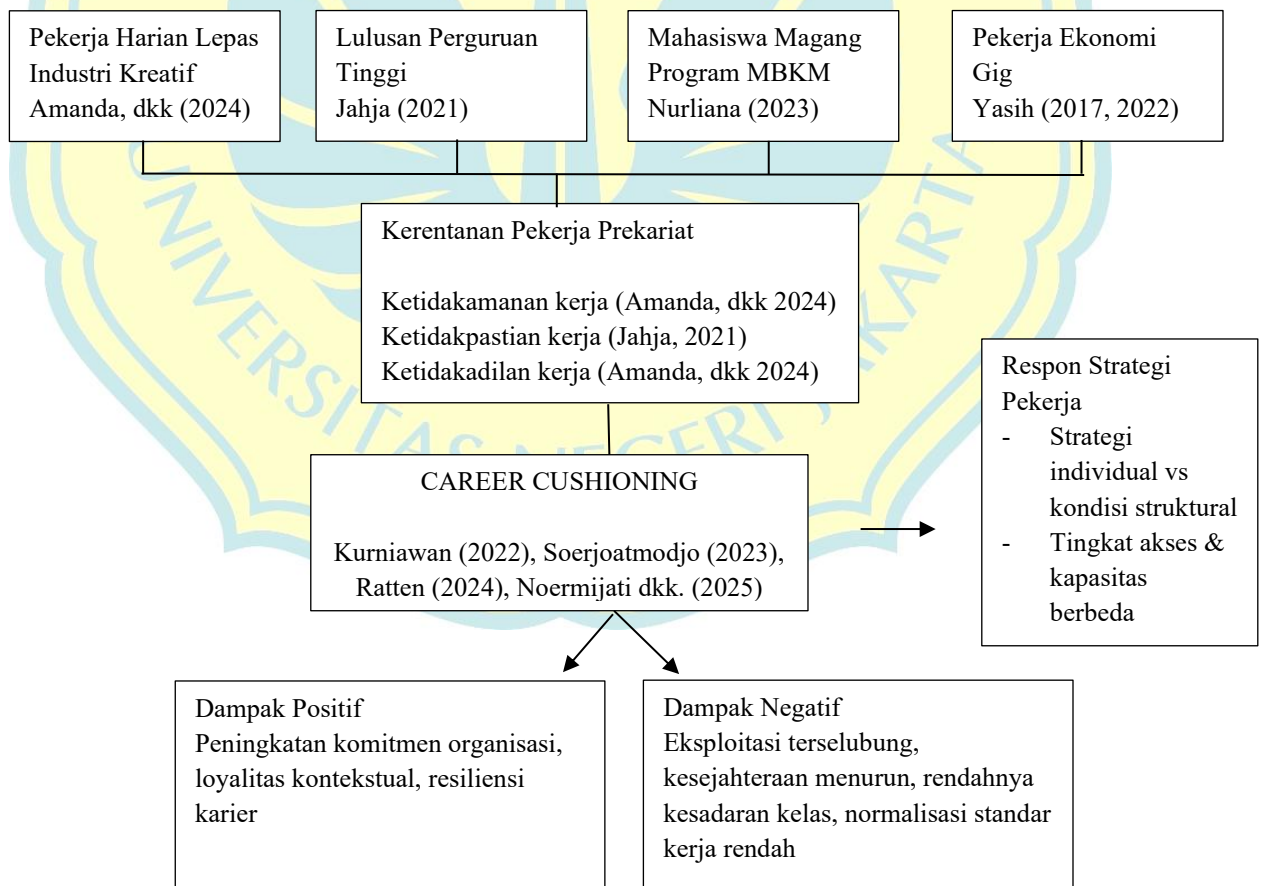
1.4.2 Manfaat Praktis

1. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif bagi generasi muda, khususnya Generasi Z, mengenai dinamika dunia kerja yang semakin tidak pasti. Melalui pemahaman tersebut, individu diharapkan dapat lebih reflektif dalam merumuskan strategi karier, termasuk dalam memaknai praktik *career cushioning* sebagai bagian dari upaya menghadapi risiko ketidakpastian kerja.
2. Bagi institusi dan organisasi, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memahami perubahan orientasi kerja generasi muda, terutama dalam kaitannya dengan komitmen dan loyalitas terhadap pekerjaan. Pemahaman ini penting agar organisasi dapat merespon dinamika tersebut secara lebih adaptif, baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia maupun dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan suportif.
3. Selain itu, bagi pembuat kebijakan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi ketenagakerjaan yang dihadapi oleh generasi muda, khususnya terkait dengan meningkatnya ketidakpastian kerja. Hal ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan perlindungan kerja dan peningkatan kualitas lapangan kerja di masa depan.

1.5 Tinjauan Penelitian Sejenis

Dalam penelitian ini peneliti meninjau serta memanfaatkan penelitian dengan topik yang serupa dengan bersumber pada penelitian nasional dan internasional. Mulai dari jurnal, tesis, buku, hingga artikel online yang dapat menunjang penelitian ini. Adapun beberapa referensi yang digunakan pada penelitian ini meliputi; 5 jurnal nasional, 4 jurnal internasional, dan 1 skripsi/tesis. Ragam referensi ini menjadi dasar serta tolak ukur keberhasilan penelitian bagi penulis. Berikut skema tinjauan penelitian sejenis yang memperlihatkan hubungan penelitian kelompok rentan dengan praktik *career cushioning*.

Skema 1.1 Tinjauan Literatur Sejenis



Sumber: Olahan Data Peneliti 2026

Pertama, “*Jakarta’s Precarious Workers: Are They a New Dangerous Class?*” yang ditulis oleh Diatyka Widya Permata Yasih dan dipublikasikan dalam *Journal of Contemporary Asia* tahun 2017, meneliti pekerja muda prekariat Jakarta yang tergabung dalam organisasi *vigilante* FBR (Forum Betawi Rempug), menemukan bahwa mereka membangun strategi bertahan melalui ikatan sosial informal di luar relasi kerja formal. Persamaannya, penelitian ini menjadi salah satu rujukan teoretis utama untuk memahami kerentanan prekariat khas Indonesia. Perbedaannya, subjek Diatyka adalah pekerja informal yang membentuk solidaritas kolektif di luar tempat kerja, sedangkan penelitian ini melihat strategi individual (*career cushioning*) yang dilakukan karyawan formal di dalam relasi kerja resminya.¹¹

Kedua, “Produksi Kelas Prekariat oleh Perguruan Tinggi di Indonesia” yang ditulis oleh Rusfadia Saktiyanti Jahja dan dipublikasikan pada tahun 2021, dibahas mengenai bagaimana perguruan tinggi di Indonesia turut berkontribusi dalam melahirkan kelas pekerja prekariat melalui kurikulum yang berorientasi pada kebutuhan pasar tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam terhadap sepuluh pekerja kontrak di wilayah perkotaan dengan karakteristik berpendidikan, tidak memiliki pekerjaan tetap, dan berada dalam

¹¹ Diatyka Widya Permata Yasih. (2017). *Jakarta’s Precarious Workers: Are they a “New Dangerous Class”?* *Journal of Contemporary Asia*, 47(1). <https://doi.org/10.1080/00472336.2016.1197959>. Hlm 30. Pada 6 April 2026 pukul 17.42.

usia produktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja prekariat merupakan kelompok terdidik yang hidup dalam kondisi kerja yang tidak pasti, baik dari segi kontrak, jenjang karier, maupun jaminan sosial. Studi ini juga menemukan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi akhirnya masuk ke pekerjaan kontrak karena keterbatasan lapangan kerja formal, ketidakcocokan lingkungan kerja, dan hambatan struktural dalam sistem ketenagakerjaan. Selain itu, perguruan tinggi dinilai memperkuat produksi prekariat melalui desain kurikulum yang lebih menyesuaikan kebutuhan industri daripada mendorong kemandirian dan inovasi lulusan. Penelitian ini menegaskan bahwa kelas pekerja prekariat di Indonesia masih memiliki kesadaran kelas yang rendah untuk memperjuangkan hak-hak ketenagakerjaan mereka, sehingga dibutuhkan reformasi kurikulum pendidikan tinggi agar tidak hanya menghasilkan tenaga kerja fleksibel, tetapi juga tenaga profesional yang lebih siap dan berdaya saing. Perbedaannya, Jahja menyoroti sisi hulu (produksi prekariat lewat pendidikan), sedangkan penelitian ini menyoroti sisi hilir, bagaimana individu yang sudah berada dalam pekerjaan formal merespons kerentanan tersebut melalui *career cushioning*.¹²

Ketiga, “Kerentanan Kerja Pekerja Harian Lepas di Industri Kreatif Indonesia” yang ditulis oleh Ayulia Amanda dkk. dan dipublikasikan dalam *Journal Research of Management (JARMA)* tahun 2024, dibahas mengenai kondisi kerentanan yang dialami pekerja harian lepas di industri kreatif Indonesia melalui pendekatan kualitatif dengan

¹² R. Saktiyanti Jahja. (2021). *Produksi Kelas Prekariat oleh Perguruan Tinggi di Indonesia*. SASKARA: Indonesian Journal of Society Studies, 1(2). <https://doi.org/10.21009/Saskara.012.05>, pada 6 Oktober 2025 pukul 08.25.

wawancara semi-terstruktur terhadap sebelas pekerja lepas dari berbagai subsektor kreatif. Penelitian ini menemukan tiga bentuk utama kerentanan, yaitu ketidakamanan kerja, ketidakpastian kerja, dan ketidakadilan kerja. Ketidakamanan kerja terlihat dari tidak adanya kontrak kerja tertulis, keterlambatan atau pemotongan upah, minimnya perlindungan sosial, hingga ancaman teknologi seperti *artificial intelligence* yang memengaruhi keberlangsungan profesi mereka. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada stabilitas finansial, tetapi juga kesehatan mental pekerja seperti stres, *burnout*, dan kecemasan. Selain itu, ketidakpastian kerja muncul akibat lemahnya regulasi hukum terkait definisi pekerja lepas, standar upah, dan akses terhadap jaminan sosial maupun perpajakan. Sementara itu, ketidakadilan kerja tercermin dalam praktik eksploitasi diri seperti *underbidding*, jam kerja berlebih, dan lemahnya posisi tawar pekerja terhadap klien. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa fleksibilitas kerja dalam sektor kreatif sering kali justru memperkuat kondisi prekariat, sehingga diperlukan reformasi kebijakan ketenagakerjaan dan penguatan perlindungan hukum bagi pekerja lepas di Indonesia. Perbedaannya, subjek Amanda dkk. adalah pekerja lepas/informal yang kerentanannya tampak jelas, sedangkan penelitian ini menyorot pekerja formal bergaji tetap yang kerentanannya justru tersembunyi di balik status kerja yang tampak aman.¹³

¹³ Ayulia Amanda. (2024). *Kerentanan Kerja pada Pekerja Harian Lepas di Industri Kreatif Indonesia*. Journal Research of Management (JARMA), 5(2).
<https://jarma.untrimbali.ac.id/index.php/JARMA/article/view/6/4> , pada 11 Januari 2026 pukul 13.50.

Keempat, “Kerentanan Peserta Magang Melalui Program MBKM (Studi pada Mahasiswa Universitas Gadjah Mada yang Mengikuti Magang melalui Program MBKM sebagai Pekerja Prekariat)” yang ditulis oleh Fina Nurliana pada tahun 2023, dibahas mengenai dinamika serta berbagai bentuk kerentanan yang dialami mahasiswa peserta magang dalam program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif melalui observasi dan wawancara untuk memahami pengalaman peserta magang secara lebih mendalam. Dengan menggunakan teori prekariat dari Guy Standing, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun program MBKM dirancang untuk memberikan pengalaman kerja dan meningkatkan kompetensi mahasiswa, dalam praktiknya peserta justru menghadapi berbagai bentuk eksploitasi dan ketidakpastian kerja. Kerentanan tersebut bahkan telah muncul sejak tahap pendaftaran dan seleksi, lalu berlanjut selama proses magang melalui empat aspek utama, yaitu jam kerja yang tidak jelas, beban kerja berlebih, upah yang tidak sebanding, serta minimnya jaminan perlindungan sosial. Studi ini menegaskan bahwa mahasiswa magang dalam program MBKM dapat diposisikan sebagai pekerja prekariat karena berada dalam relasi kerja yang fleksibel namun rentan terhadap eksploitasi dan kurangnya perlindungan hak-hak ketenagakerjaan. Perbedaannya, subjek Nurliana adalah mahasiswa magang (status kerja sementara/non-standar), sedangkan penelitian ini menyoroti karyawan formal tetap yang justru dianggap "aman" oleh masyarakat umum.¹⁴

¹⁴ Fina Nurliana & Gregorius Ragil Wibawanto. (2023). *Kerentanan Peserta Magang Melalui Program MBKM (Studi Pada Mahasiswa Universitas Gadjah Mada yang Mengikuti Magang Melalui*

Kelima, “Reflektivitas Anak Muda di Fase Transisi sebagai Pekerja Rentan dalam Akses Perlindungan Sosial dan Masa Depan Kerja” yang dipublikasikan dalam *Salus Cultura: Jurnal Pembangunan Manusia dan Kebudayaan* tahun 2024, dibahas mengenai kerentanan yang dialami anak muda, khususnya mahasiswa, ketika memasuki fase transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja sebagai pekerja informal atau prekariat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen terhadap mahasiswa yang bekerja sebagai pekerja paruh waktu, magang, maupun pekerja lepas di lingkungan Universitas Gadjah Mada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa sebagai pekerja rentan menghadapi berbagai bentuk kerentanan, seperti kesulitan membagi waktu antara tuntutan akademik dan pekerjaan, beban kerja yang tidak sebanding dengan upah, jam kerja yang tidak menentu, hingga minimnya perlindungan sosial seperti jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu, penelitian ini menemukan rendahnya kesadaran mahasiswa terhadap hak-hak ketenagakerjaan serta lemahnya regulasi yang mengatur status kerja non-standar seperti magang dan kerja paruh waktu. Studi ini menegaskan bahwa fleksibilitas kerja yang dialami mahasiswa sering kali berubah menjadi bentuk eksploitasi terselubung (*flexploitation*), yang berpotensi menghambat performa akademik, memperburuk kondisi kesejahteraan, dan membentuk normalisasi standar kerja rendah di masa depan. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan literasi ketenagakerjaan, perlindungan sosial

yang lebih inklusif, serta regulasi kerja yang lebih jelas bagi pekerja muda dalam masa transisi, sedangkan penelitian ini menyoroti Generasi Z yang sudah menetap sebagai karyawan tetap, bukan mahasiswa magang/paruh waktu.¹⁵

Keenam, “*Normalizing and Resisting the New Precarity: A Case Study of the Indonesian Gig Economy*” yang ditulis oleh Diatyka Widya Permata Yasih dan dipublikasikan dalam jurnal *Critical Sociology* tahun 2022, dibahas mengenai bagaimana ekonomi gig di Indonesia membentuk dan menormalisasi bentuk baru kerja prekariat, khususnya pada pengemudi transportasi berbasis aplikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara semi-terstruktur dengan pengemudi ojek dan transportasi daring untuk memahami pengalaman kerja mereka dalam konteks sosial, historis, dan ekonomi yang lebih luas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perkembangan ekonomi gig di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari sejarah neoliberalisasi, fleksibilisasi tenaga kerja, serta lemahnya sistem perlindungan sosial yang membuat pekerja semakin rentan terhadap ketidakpastian kerja. Studi ini menemukan bahwa perusahaan platform mengklasifikasikan pekerja sebagai “mitra” alih-alih karyawan, sehingga risiko kerja seperti biaya operasional, ketidakstabilan pendapatan, dan absennya jaminan sosial dialihkan sepenuhnya kepada pekerja. Selain itu, penelitian ini menyoroti terbentuknya identitas kewirausahaan di

¹⁵ Achmed Faiz Yudha Siregar & Jasmine Rizky El Yasinta. (2024). *Reflektivitas Anak Muda di Fase Transisi sebagai Pekerja Rentan dalam Akses Perlindungan Sosial dan Masa Depan Kerja: Studi Kasus Mahasiswa sebagai Pekerja di Universitas Gadjah Mada*. *Salus Cultura: Jurnal Pembangunan Manusia dan Kebudayaan*, 4(1). <https://journal.unhas.ac.id/index.php/saluscultura> , pada 28 Maret 2026 pukul 07.39.

kalangan pekerja gig, yang mendorong mereka untuk menerima kondisi kerja yang tidak stabil sebagai sesuatu yang wajar dan lebih mengandalkan strategi individual dibanding perjuangan kolektif. Dengan demikian, studi ini menegaskan bahwa ekonomi gig di Indonesia memperkuat normalisasi prekariat sekaligus melemahkan solidaritas kelas pekerja dalam memperjuangkan perlindungan dan hak-hak kerja.¹⁶

Ketujuh, “Fenomena *Career Cushioning* di Kalangan Gen Z: Motivasi dan Dampaknya terhadap Loyalitas Karyawan” yang ditulis oleh Agung Widhi Kurniawan, dibahas mengenai strategi *career cushioning* sebagai fenomena baru di kalangan pekerja Generasi Z, khususnya dalam konteks perusahaan *startup* di Kota Makassar. Penelitian ini mengungkap motivasi Gen Z melakukan *career cushioning*, yang dipicu faktor eksternal seperti ketidakstabilan *startup* dan tekanan ekonomi, serta faktor internal seperti keinginan mengembangkan keterampilan. Bentuk praktiknya meliputi pekerjaan sampingan, pelatihan keterampilan, dan *personal branding*, dengan dampak terhadap loyalitas yang bersifat dinamis tergantung fleksibilitas budaya kerja perusahaan. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada subjek Generasi Z dan konsep *career cushioning* yang sama-sama menjadi fokus utama. Perbedaannya, penelitian Kurniawan hanya menasar satu jenis organisasi (*startup*, satu kota) dan menekankan dampak pada loyalitas, sementara penelitian ini membandingkan dua

¹⁶ Diatyka Widya Permata Yasih. (2022). *Normalizing and Resisting the New Precarity: A Case Study of the Indonesian Gig Economy*. Critical Sociology. <https://doi.org/10.1177/08969205221087130>. Hlm 5. Pada 6 April 2026 pukul 17.42.

perusahaan berkarakter kontras serta membingkai *career cushioning* sebagai respons atas kerentanan struktural, bukan sekadar variabel yang memengaruhi loyalitas.¹⁷

Kedelapan, “*Responsible Management and Organizational Citizenship Behaviour: 90-Day Rule and Career Cushioning*” yang ditulis oleh Vanessa Ratten dan dipublikasikan dalam *Cambridge University Press Journal of Management & Organization* tahun 2024, dibahas mengenai hubungan antara praktik manajemen yang bertanggung jawab, perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behaviour*), aturan 90 hari dalam retensi karyawan, serta konsep *career cushioning* sebagai strategi adaptasi pekerja terhadap ketidakpastian kerja. Dalam editorial ini, *career cushioning* dijelaskan sebagai upaya individu untuk mencari atau mempersiapkan peluang kerja di masa depan sambil masih berada dalam pekerjaan saat ini, sebagai bentuk perlindungan diri terhadap kemungkinan perubahan mendadak di tempat kerja. Peneliti menyoroti bahwa meningkatnya otomatisasi, perkembangan teknologi, restrukturisasi perusahaan, serta tekanan ekonomi seperti inflasi dan biaya hidup yang tinggi telah mendorong pekerja untuk lebih aktif membangun *personal branding*, memperluas jaringan profesional, dan meningkatkan keterampilan sebagai langkah antisipatif. Studi ini menegaskan bahwa *career cushioning* bukan sekadar bentuk ketidakloyalan karyawan, tetapi merupakan respons rasional terhadap dinamika pasar kerja modern yang semakin tidak stabil, sekaligus menunjukkan pentingnya

¹⁷ Agung Widhi Kurniawan. (2025). *Fenomena “Career Cushioning” di Kalangan Gen Z: Motivasi dan Dampaknya terhadap Loyalitas Karyawan*. Maximal Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya dan Pendidikan, 2(4). <https://malaqbipublisher.com/index.php/MAKSI> , pada 2 Oktober 2025 pukul 15.30.

organisasi menciptakan sistem manajemen yang lebih adaptif dan suportif terhadap perkembangan karier pekerja. Perbedaannya, tulisan Ratten bersifat konseptual-editorial tanpa data lapangan, sedangkan penelitian ini menggunakan data empiris dari wawancara mendalam serta membingkai *career cushioning* secara eksplisit dalam teori prekariat (Standing & Diatyka), bukan sekadar kerangka manajemen organisasi.¹⁸

Kesembilan, “*Career Cushioning*” yang ditulis oleh Gita Widya Laksmi Soerjoatmodjo dan dipublikasikan oleh Universitas Pembangunan Jaya pada tahun 2023, dibahas mengenai konsep *career cushioning* sebagai perilaku individu yang tetap aktif menjajaki peluang karier di organisasi lain meskipun masih bekerja di tempat saat ini. Artikel ini menjelaskan bahwa *career cushioning* muncul sebagai respons atas kecemasan terhadap kemungkinan pemutusan hubungan kerja (*involuntary turnover*), terutama di tengah gelombang PHK global dan ketidakpastian ekonomi. Peneliti menguraikan bahwa praktik ini biasanya diawali dengan identifikasi kesenjangan keterampilan (*skill gaps*), peningkatan kapasitas (*upskilling*), pembaruan CV, pengembangan jaringan profesional (*networking*), hingga membangun pekerjaan sampingan (*side hustle*). Selain itu, artikel ini menekankan bahwa *career cushioning* tidak dapat secara sederhana dipandang sebagai bentuk ketidakloyalan atau ketidakprofesionalan, melainkan lebih tepat dipahami melalui konsep *turnover intention* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, peluang karier, dan kecocokan

¹⁸ Vanessa Ratten. (2024). *Responsible management and organizational citizenship behaviour: 90-day rule and career cushioning*. Journal of Management & Organization, 30(5).
<https://doi.org/10.1017/jmo.2024.65> , 2 Maret 2026 pukul 01.32.

individu dengan organisasi. Studi ini juga menegaskan bahwa pergantian pekerjaan merupakan hal yang lazim dalam perjalanan karier modern, sehingga organisasi perlu menciptakan ruang pengembangan karier yang lebih baik agar dapat mempertahankan komitmen karyawan. Perbedaannya, Soerjoatmodjo membahasnya secara konseptual-umum tanpa subjek penelitian spesifik, sementara penelitian ini menggali pengalaman langsung Generasi Z di dua perusahaan berbeda melalui wawancara mendalam.¹⁹

Kesepuluh, “*Utilizing Flexible Working Arrangement into Organizational Citizenship Behavior: A Double Mediation Model*” yang ditulis oleh Noermijati, Daniyatul Farhiya, Desi Tri Kurniawati, Ferrial Rosita, dan Masyhuri Masyhuri dari Universitas Brawijaya dan Institute Technology and Business Widya Gama Lumajang, yang dipublikasikan dalam jurnal *Business, Management and Economics Engineering* tahun 2025, dibahas mengenai pengaruh *flexible working arrangement* (FWA) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan *career cushioning* dan *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) terhadap 270 karyawan generasi milenial dan Generasi Z di perusahaan multifinance di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa FWA tidak berpengaruh langsung terhadap OCB, tetapi berpengaruh positif terhadap *career cushioning* dan *work-life balance*. Selain itu, *career cushioning* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap OCB, yang menunjukkan bahwa ketika organisasi memberikan fleksibilitas

¹⁹ Gita Widya Laksmi Soerjoatmodjo. (2023). *Career Cushioning*. Buletin K-PIN, 9(01). <http://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel> , pada 28 Maret 2026 pukul 07.38.

kerja dan rasa aman terhadap prospek karier, karyawan cenderung menunjukkan perilaku ekstra yang menguntungkan organisasi. Penelitian ini juga menegaskan bahwa *career cushioning* berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara FWA dan OCB, sehingga memperlihatkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan loyalitas dan kontribusi karyawan apabila diikuti dengan dukungan pengembangan karier yang jelas dan berkelanjutan. Perbedaan, penelitian Noermijati dkk. bersifat kuantitatif-korelasional untuk menguji hubungan antarvariabel, sementara penelitian ini kualitatif untuk memahami *lived experience* dan makna di balik praktik *career cushioning* tersebut, bukan mengukur pengaruhnya secara statistik.²⁰

Dengan demikian, literatur-literatur ini secara bersama-sama menunjukkan bahwa fleksibilisasi pasar kerja modern menciptakan stratifikasi baru dalam kelas pekerja. Beberapa pekerja mampu mengadaptasi diri melalui *career cushioning* dan pengembangan diri berkelanjutan, sementara banyak lainnya terjebak dalam kondisi kerja yang rentan dan eksploitatif. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu mempertimbangkan bagaimana perlindungan kebijakan, reformasi pendidikan, dan penguatan organisasi pekerja dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih adil dan aman bagi semua pekerja, terlepas dari latar belakang pendidikan atau konteks industri mereka.

²⁰ Noermijati Noermijati, Daniyatul Farhiya, Desi Tri Kurniawati, Ferrial Rosita, & Masyhuri Masyhuri. (2025). *UTILIZING FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT INTO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A DOUBLE MEDIATION MODEL*. Business, Management and Economics Engineering, 23(2). <https://doi.org/10.3846/bmee.2025.22837> , pada 6 April 2026 20.54.

1.6 Kerangka Konsep

1.6.1 *Career Cushioning*

Ketidakpastian yang melanda dunia kerja kontemporer tidak dapat dilepaskan dari transformasi struktural hubungan kerja yang semakin jauh dari model Hubungan Kerja Standar (HKS). Melalui konsep prekariat menjelaskan bagaimana kelompok pekerja masa kini hidup dalam kondisi kerentanan berlapis yang memaksa individu untuk menanggung sendiri risiko yang sebelumnya menjadi tanggung jawab negara atau organisasi. Kondisi ini semakin relevan dalam konteks Indonesia, yang menyoroti bagaimana informalitas struktural dan normalisasi ketidakpastian menjadi ciri khas prekariat di negara berkembang. Dalam situasi di mana risiko kerja terindividualisasi sedemikian rupa, pekerja dituntut untuk mengembangkan strategi adaptif secara mandiri agar tetap dapat bertahan.

Salah satu bentuk konkret dari strategi adaptasi tersebut melalui istilah *career cushioning*, yang pertama kali dipopulerkan oleh Catherine Fisher, pakar karier LinkedIn, melalui tulisannya di LinkedIn pada akhir tahun 2022, di tengah gelombang PHK teknologi global. Fisher mendefinisikan *career cushioning* sebagai tindakan menjaga opsi tetap terbuka dan mempersiapkan diri menghadapi apa pun yang terjadi di ekonomi maupun pasar kerja.²¹ Meskipun istilah ini lahir dari wacana populer dan bukan dari tradisi akademik, kemunculannya justru menegaskan bagaimana individu di era prekariat telah menginternalisasi logika individualisasi risiko sebagai bagian dari

²¹ Catherine Fisher, "Career Cushioning: What It Is and How to Get the Most Out of It," *LinkedIn Pulse*, November 3, 2022.

kesadaran praktis mereka dalam menghadapi dunia kerja yang tidak lagi menjamin keamanan jangka panjang.

Career cushioning merujuk pada strategi yang dilakukan individu untuk mengantisipasi ketidakpastian karier dengan menyiapkan alternatif pekerjaan atau peluang lain sebagai bentuk “bantalan” terhadap risiko kehilangan pekerjaan. Praktik ini dapat berupa pengembangan keterampilan tambahan, membangun jaringan profesional, hingga memiliki pekerjaan sampingan. Dalam konteks ini, *career cushioning* tidak hanya berkaitan dengan upaya meningkatkan kapasitas diri, tetapi juga mencerminkan kesadaran individu terhadap risiko yang melekat dalam dunia kerja kontemporer.²²

Fenomena ini muncul seiring dengan perubahan karakter dunia kerja yang semakin fleksibel namun tidak stabil. Transformasi digital, otomatisasi, serta perubahan pola kerja pascapandemi telah menggeser ekspektasi terhadap stabilitas kerja jangka panjang. Individu tidak lagi dapat sepenuhnya mengandalkan satu pekerjaan sebagai sumber utama keamanan ekonomi, sehingga mendorong munculnya strategi antisipatif yang lebih beragam. Strategi ini tidak hanya dilakukan oleh pekerja yang berada dalam kondisi tidak stabil, tetapi juga oleh mereka yang secara formal memiliki pekerjaan tetap, yang menunjukkan bahwa persepsi ketidakamanan kerja telah meluas melampaui batas-batas pekerjaan informal. Lebih lanjut, *career*

²² Vanessa Ratten. (2024). *Responsible management and organizational citizenship behaviour: 90-day rule and career cushioning*. Journal of Management & Organization, 30(5). <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.65>.

cushioning dapat dipahami sebagai bentuk rasionalitas adaptif, di mana individu secara aktif mengelola risiko yang dihadapi dalam perjalanan kariernya. Dalam hal ini, individu tidak bersifat pasif terhadap kondisi kerja, tetapi justru melakukan kalkulasi strategis untuk memastikan keberlanjutan hidupnya. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran dari orientasi kerja yang sebelumnya berbasis stabilitas menuju orientasi yang lebih fleksibel dan antisipatif.

Dalam penelitian ini, *career cushioning* diposisikan sebagai bentuk strategi bertahan individu dalam menghadapi ketidakpastian kerja. Praktik ini tidak hanya menjadi fenomena individual, tetapi juga mencerminkan kondisi struktural yang lebih luas, di mana individu harus mengambil alih tanggung jawab atas keamanan karier yang sebelumnya lebih banyak dijamin oleh sistem kerja formal.

1.6.2 Bentuk-Bentuk Praktik *Career Cushioning*

Career cushioning bukanlah praktik tunggal, melainkan mencakup beragam strategi yang dilakukan individu secara bersamaan atau bergantian sesuai dengan kebutuhan dan kapasitasnya. Dalam literatur, setidaknya terdapat empat bentuk utama praktik *career cushioning*, yakni; *side hustle* (pekerjaan sampingan), *freelance*, peningkatan keterampilan melalui sertifikasi (*upskilling*), dan pembangunan jaringan profesional (*professional networking*).

Pertama, *side hustle*. *Side hustle* didefinisikan sebagai pekerjaan penghasil pendapatan yang dilakukan seseorang di samping pekerjaan penuh waktu mereka, seiring dengan semakin berkembangnya *gig economy* yang membuka peluang bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tambahan. Berbeda dari sekadar memiliki dua

pekerjaan (*multiple job holding*), *side hustle* memiliki karakteristik khusus: pelakunya bekerja langsung dengan pelanggan atau klien sendiri, umumnya dilakukan atas dasar pilihan, dan biasanya berada di bidang yang berbeda dari pekerjaan utama²³. Dalam konteks *career cushioning*, *side hustle* berfungsi sebagai bantalan finansial sekaligus jalur alternatif yang bisa diaktifkan sewaktu-waktu jika pekerjaan utama tidak lagi bisa diandalkan.

Kedua, *freelance*. *Freelance* merujuk pada bentuk kerja mandiri jangka pendek di mana individu mengontrak organisasi atau menjual jasanya langsung ke pasar, tanpa terikat pada hubungan kerja tetap dengan satu pemberi kerja. Berbeda dari kerja konvensional, pekerjaan *freelance* bersifat kontingen dan menempatkan risiko kerja lebih banyak pada individu pekerja itu sendiri, bukan pada perusahaan.²⁴ Meski terkesan rentan, dalam kerangka *career cushioning*, *freelance* justru menjadi strategi aktif untuk menjaga agar keahlian tetap terasah dan relevan di pasar kerja, sambil membuka peluang penghasilan di luar pekerjaan utama.

Ketiga, *upskilling* melalui sertifikasi. *Upskilling* merujuk pada proses memperoleh kompetensi baru yang relevan untuk meningkatkan nilai diri di pasar kerja. Hal ini berakar dari konsep *human capital* yang dikembangkan oleh Gary Becker, yang memandang pendidikan dan pelatihan sebagai investasi yang

²³ A. L. Bertels. (2021). Do the Hustle! Empowerment from Side-Hustles and Its Effects on Full-Time Work Performance. *Academy of Management Journal*, 64(1). Hlm 240.

²⁴ S. J. Ashford, B. B. Caza, & E. M. Reid. (2018). *From surviving to thriving in the gig economy*. *Research in Organizational Behavior*, 38. Hlm 25.

menghasilkan imbal balik ekonomi bagi individu.²⁵ Dalam hal ini *career cushioning* melihat *upskilling* tidak sekadar meningkatkan performa di pekerjaan saat ini, tetapi juga berfungsi sebagai persiapan strategis untuk peluang karier berikutnya. Bentuk *upskilling* yang paling umum dilakukan adalah mengikuti kursus daring dan memperoleh sertifikasi profesional, yang dapat membuktikan kompetensi individu secara terstandar kepada calon pemberi kerja.

Keempat, membangun jaringan profesional (*professional networking*). Sejak karya sosiolog Stanford Mark Granovetter dalam *The Strength of Weak Ties* (1973) yang diterbitkan di *The American Journal of Sociology*, diketahui bahwa ikatan-ikatan lemah (*weak ties*) yakni kenalan dan relasi yang tidak terlalu dekat merupakan sumber utama dalam penyebaran informasi, peluang mobilitas kerja, dan pengorganisasian komunitas. Dengan kata lain, jaringan profesional yang luas, termasuk dengan orang-orang di luar lingkaran terdekat, justru lebih efektif dalam membuka peluang kerja baru dibandingkan hanya mengandalkan relasi kuat.²⁶ Dalam praktik *career cushioning*, membangun jaringan profesional menjadi strategi untuk memastikan bahwa individu dikenal di pasar kerja yang lebih luas, sehingga peluang alternatif lebih mudah diraih saat dibutuhkan.

Keempat bentuk ini tidak berdiri sendiri-sendiri. Dalam praktiknya, individu kerap mengombinasikan lebih dari satu bentuk secara bersamaan sesuai dengan

²⁵ G. S. Becker. (1964). *Human Capital*. University of Chicago Press. Hlm 12.

²⁶ M. S. Granovetter. (1973). *The Strength of Weak Ties*. American Journal of Sociology, 78(6). Hlm 1365.

kapasitas waktu, keahlian, dan kebutuhan finansial masing-masing. Ragam kombinasi inilah yang akan terlihat dalam temuan lapangan penelitian ini pada bab berikutnya

1.6.3 Karakteristik Pekerja Generasi Z

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, saat ini mulai mendominasi komposisi angkatan kerja Indonesia. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020, populasi Generasi Z mencapai 27,94 persen dari total penduduk Indonesia, melampaui proporsi generasi Milenial (25,87 persen) dan Generasi X (21,88 persen),²⁷ menjadikannya kelompok generasi terbesar yang akan membentuk wajah dunia kerja dalam satu dekade mendatang. Namun, dominasi kuantitatif ini tidak serta-merta berarti keseragaman perilaku kerja dengan generasi sebelumnya. Sejumlah riset justru menunjukkan adanya pergeseran karakteristik yang cukup signifikan antara Generasi Z dengan Generasi Milenial maupun Generasi X, khususnya dalam cara mereka memandang stabilitas kerja, loyalitas pada satu pemberi kerja, serta pengelolaan pendapatan.

Pertama, dari sisi kepemilikan pekerjaan sampingan (*side hustle*), Generasi Z menunjukkan angka partisipasi yang jauh lebih tinggi dibandingkan Generasi Milenial. Dikutip dari Forbes pada tahun 2026 mencatat bahwa 57 persen pekerja Generasi Z di Indonesia memiliki setidaknya satu *side hustle* di luar pekerjaan utama, dibandingkan

²⁷ Badan Pusat Statistik. (2021, 21 Januari). *Hasil Sensus Penduduk (SP2020) pada September 2020 Mencatat Jumlah Penduduk Sebesar 270,20 Juta Jiwa*.
<https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk--sp2020--pada-september-2020-mencatat-jumlah-penduduk-sebesar-270-20-juta-jiwa-.html>.

hanya 48 persen pada kelompok Milenial.²⁸ Studi lain yang dilakukan oleh SEA Group pada tahun 2024 bahkan mencatat angka yang lebih tinggi, yakni 63 persen pekerja Generasi Z Indonesia menjalankan *side hustle*, dengan lebih dari 40 persen di antaranya berharap *side hustle* tersebut suatu saat dapat menjadi sumber penghasilan utama.²⁹ Kecenderungan ini berbeda signifikan dengan pola kerja Generasi X maupun generasi sebelumnya, yang secara historis lebih terbiasa dengan model satu pekerjaan tetap sebagai sumber penghidupan utama.

Kedua, dari sisi intensi berpindah kerja (*job hopping*), berbagai penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan berpindah kerja yang lebih tinggi dibandingkan Generasi X dan Generasi Y (Milenial),³⁰ sejalan dengan menurunnya orientasi loyalitas jangka panjang terhadap satu perusahaan. Pergeseran ini turut dipengaruhi oleh preferensi Generasi Z terhadap pola pengembangan diri yang berbeda, jika generasi Milenial cenderung menyukai pelatihan langsung dari atasan (pola hierarkis), Generasi Z lebih menginginkan umpan balik (*feedback*) yang berkelanjutan dan cepat, sehingga ketika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi pada satu tempat kerja, kecenderungan untuk berpindah menjadi lebih besar.

²⁸ Yohana Artha Uly. (2026). *57 Persen Gen Z Pilih Side Hustle, Tak Lagi Kejar Jabatan Tinggi*. Kompas.com. <https://money.kompas.com/read/2026/02/17/152000426/57-persen-gen-z-pilih-side-hustle-tak-lagi-kejar-jabatan-tinggi?page=all>.

²⁹ Tech Collective SEA. (2025). *Side Hustle in Southeast Asia: Opportunities for Digital Natives*. Tech Collective. <https://techcollectivesea.com/2025/07/09/side-hustle-southeast-asia/>.

³⁰ Vani Oktafiani, Yondik Army Pratama, Miswanto Miswanto, Baldric Siregar, & Frasto Biyanto. (2025). *Determinasi Job Hopping Gen Z Yogyakarta: Gaji, Pertumbuhan Karier dan Kepuasan Kerja*. Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO), 6(3). <https://doi.org/10.35912/simo.v6i3.5046>. Hlm 902.

Ketiga, dari sisi orientasi nilai kerja, Generasi Z bersama dengan Milenial menempatkan kesesuaian nilai pribadi dengan nilai perusahaan sebagai pertimbangan penting, sesuatu yang relatif tidak menjadi prioritas utama generasi sebelumnya. Survei Deloitte tahun 2025 terhadap lebih dari 23.000 responden Gen Z dan Milenial di 44 negara mencatat bahwa 70 persen responden menganggap penting mempertimbangkan komitmen perusahaan terhadap isu keberlanjutan sebelum memutuskan bekerja di sana, sementara sekitar 40 persen bahkan pernah menolak tawaran kerja atau berhenti dari pekerjaan karena nilai pribadi mereka tidak selaras dengan nilai perusahaan.

Keempat, dari sisi kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis, Generasi Z menunjukkan tingkat kesadaran yang jauh lebih tinggi dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Survei McKinsey Health Institute mencatat bahwa Generasi Z memiliki kesadaran yang lebih besar terhadap isu kesehatan mental dibandingkan generasi pendahulunya, sementara Indonesia Gen Z Report 2024 oleh IDN Media mencatat 51 persen Generasi Z menempatkan kesehatan mental sebagai salah satu kekhawatiran utama dalam kehidupan kerja mereka.

Keempat karakteristik tersebut tingginya partisipasi pada side hustle, kecenderungan *job hopping*, orientasi nilai yang kuat, serta kesadaran kesehatan mental yang tinggi secara kolektif membedakan Generasi Z dari generasi sebelumnya dan menjadi landasan penting untuk memahami mengapa praktik career cushioning tumbuh subur khususnya di kalangan generasi ini, mereka tidak hanya dihadapkan pada kondisi struktural yang prekariat, tetapi juga secara kultural memang lebih terbuka terhadap

strategi kerja yang fleksibel, multi-sumber pendapatan, dan tidak terikat pada satu pemberi kerja saja.

Generasi Z merujuk pada kelompok individu yang lahir dalam rentang antara 1997 hingga 2012, yang tumbuh dalam era digital dengan paparan terhadap teknologi, globalisasi, serta berbagai krisis sosial dan ekonomi. Sebagai generasi yang memasuki dunia kerja dalam kondisi yang tidak stabil, Generasi Z memiliki pengalaman yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Menurut Deloitte, Generasi Z menunjukkan tingkat kecemasan yang tinggi terhadap masa depan karier, terutama terkait dengan keamanan kerja dan stabilitas pendapatan. Hal ini dipengaruhi oleh pengalaman mereka terhadap krisis global, termasuk pandemi dan ketidakpastian ekonomi, yang membentuk cara pandang mereka terhadap dunia kerja.³¹

Selain itu, Generasi Z cenderung memiliki orientasi kerja yang lebih fleksibel dan pragmatis. Mereka tidak lagi memandang pekerjaan sebagai hubungan jangka panjang yang stabil, tetapi sebagai sarana untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk keamanan ekonomi dan pengembangan diri. Dalam konteks ini, loyalitas terhadap organisasi menjadi lebih bersifat kondisional.

Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan untuk lebih adaptif terhadap perubahan. Mereka tidak hanya menerima kondisi kerja yang tidak stabil, tetapi juga secara aktif mengembangkan strategi untuk menghadapinya. Hal ini menjadikan mereka kelompok yang relevan untuk mengkaji

³¹ Deloitte Global. (2025). *World Mental Health Day*.
<https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/world-mental-health-day.html>.

fenomena *career cushioning*. Dalam penelitian ini, Generasi Z diposisikan sebagai aktor yang secara langsung mengalami kondisi kerja yang bersifat prekariat sekaligus sebagai subjek yang mengembangkan strategi adaptasi. Dengan demikian, perilaku *career cushioning* yang dilakukan oleh Generasi Z tidak dapat dilepaskan dari konteks pengalaman generasional mereka terhadap ketidakpastian kerja.

Tabel 1. 1 Perbandingan Karakteristik Kerja Generasi X, Milenial, dan Generasi Z

Indikator	Generasi X	Generasi Milenial	Generasi Z
Proporsi populasi (Sensus 2020)	21,88%	25,87%	27,94%
Kepemilikan <i>side hustle</i>	Relatif rendah; satu pekerjaan tetap sebagai norma	48%	57–63%
Kecenderungan <i>job hopping</i>	Rendah; loyalitas jangka panjang tinggi	Sedang	Tinggi
Preferensi pengembangan diri	Pelatihan formal terstruktur	Pelatihan langsung dari atasan (hierarkis)	Umpan balik (feedback) berkelanjutan dan cepat
Kesesuaian nilai perusahaan	Bukan prioritas utama	Penting ($\pm 70\%$ mempertimbangkan isu keberlanjutan)	Penting ($\pm 70\%$ mempertimbangkan isu keberlanjutan)
Kesadaran kesehatan mental	Rendah	Sedang	Tinggi (51% menjadikannya kekhawatiran utama)

Sumber: Olahan Rangkuman Data Peneliti (2026)

1.6.4 Teori Prekariat Guy Standing

Istilah “prekariat” berasal dari gabungan dua kata, yaitu *precarious* yang berarti rentan atau tidak pasti, dan *proletariat* yang merujuk pada kelas pekerja. Secara etimologis, istilah ini menggambarkan kelompok pekerja yang hidup dalam kondisi kerja yang tidak pasti. Istilah ini kemudian dipopulerkan oleh Guy Standing melalui

bukunya yang berjudul *The Precariat: The New Dangerous Class*, meskipun sebelum buku tersebut terbit, Standing telah menekuni riset mengenai fleksibilitas pasar kerja sejak dekade 1980-an, terutama melalui kerja-kerja risetnya di *International Labour Organisation* (ILO).

Dalam kerangka teorinya, Standing menjelaskan bahwa prekariat merupakan kelompok pekerja yang kehilangan tujuh bentuk jaminan kerja (*seven forms of labour-related security*) yang sebelumnya melekat pada kelas pekerja industrial. Ketujuh jaminan tersebut adalah *labour market security* atau jaminan pasar kerja, yaitu tersedianya kesempatan yang memadai untuk memperoleh penghasilan; *employment security* atau jaminan status kerja, yakni perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak; *job security* atau jaminan posisi kerja, yaitu kemampuan mempertahankan posisi tertentu dalam pekerjaan beserta jalur promosi yang jelas; *work security* atau jaminan keselamatan kerja, berupa perlindungan dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja; *skill reproduction security* atau jaminan pengembangan keterampilan, yakni kesempatan memperoleh pelatihan dan mengembangkan kompetensi; *income security* atau jaminan pendapatan, berupa kepastian penghasilan yang stabil; dan *representation security* atau jaminan representasi, yaitu tersedianya wadah kolektif untuk menyuarakan kepentingan pekerja, misalnya melalui serikat pekerja. Individu yang tidak memiliki sebagian besar dari ketujuh jaminan tersebut dapat dikategorikan sebagai bagian dari prekariat.³²

³² C. Deeming. (2013). *Review of the book The Precariat: The New Dangerous Class, by Guy Standing*. *Journal of Social Policy*, 42(2). <https://doi.org/10.1017/S0047279412000876>. Hlm 417.

Dalam bukunya Standing juga menyebutkan prekariat sebagai “kelas berbahaya yang baru” (*the new dangerous class*) karena jumlahnya terus bertambah, sementara kelompok ini belum memiliki arah politik yang jelas (heterogen dan terfragmentasi). Ketiadaan saluran yang wajar untuk menyalurkan kekecewaan mereka, baik melalui serikat pekerja maupun partai politik, membuat Standing khawatir bahwa prekariat berpotensi tertarik pada gerakan politik yang ekstrem, baik dari sayap kiri maupun sayap kanan. Dengan demikian, sifat “berbahaya” yang dimaksud tidak merujuk pada karakter individu di dalamnya, melainkan pada potensi ketidakstabilan sosial-politik yang dapat muncul akibat ketidakpastian kerja yang berkepanjangan dan tidak tertangani.

Selain konsep prekariat, Standing juga mengajukan konsep kedua yang saling melengkapi, yaitu *denizen*, yang dikontraskan dengan *citizen* atau warga negara penuh. Jika *citizen* memiliki hak-hak penuh sebagai warga negara, termasuk hak politik, perlindungan hukum, jaminan sosial, dan hak bersuara melalui organisasi kolektif, maka *denizen* merujuk pada individu yang secara formal berada dalam suatu wilayah kerja atau negara, tetapi tidak memiliki akses efektif terhadap hak-hak tersebut³³. Dengan kata lain, jika konsep prekariat menjelaskan kondisi kerja yang tidak stabil, maka konsep *denizen* menjelaskan posisi sosial-politik kelompok tersebut, yaitu memiliki kewajiban namun minim representasi dan perlindungan.

³³ John Lea, “From Denizen to Citizen and Back: Governing the Precariat through Crime,” *Criminal Justice Matters* 93, no. 1 (2013): 4.

Berkaitan dengan siapa yang termasuk dalam kategori prekariat, Standing menyebutkan bahwa di negara-negara maju, setidaknya seperempat dari populasi orang dewasa termasuk dalam kelompok ini, yang diapit oleh kelompok penganggur, penerima bantuan sosial, dan mereka yang terpaksa melakukan tindakan ilegal demi bertahan hidup. Bentuk pekerjaan yang umumnya tergolong prekariat antara lain pekerjaan kontrak, pekerjaan lepas (*freelance*), pekerjaan paruh waktu, pekerjaan melalui agen penyalur tenaga kerja, hingga pekerjaan berbasis platform digital atau *gig economy*.

Dalam penelitian ini, teori prekariat digunakan sebagai kerangka untuk memahami kondisi kerja Generasi Z sebagai pekerja muda, yang pada umumnya bekerja tanpa kepastian jangka panjang, kerap berpindah pekerjaan, dan tidak selalu memperoleh perlindungan sosial yang memadai, sebagaimana ciri-ciri prekariat yang telah dijelaskan sebelumnya. Kondisi struktural inilah yang menjadi titik tolak untuk memahami munculnya fenomena *career cushioning*. Ketika kondisi kerja tidak memberikan kepastian dan jaminan kolektif tidak dapat diandalkan, individu cenderung mengembangkan strategi mandiri untuk mengantisipasi risiko, misalnya melalui pekerjaan sampingan, sertifikasi keahlian, atau perluasan jaringan profesional, sembari tetap menjalani pekerjaan utamanya. Dengan demikian, *career cushioning* dapat dipahami sebagai bentuk respons individu terhadap kondisi prekariat, yang muncul karena individu tidak dapat sepenuhnya bergantung pada jaminan dari perusahaan maupun negara. Alur pemikiran inilah yang mendasari penggunaan teori prekariat dalam penelitian ini. Dimana kondisi kerja yang tidak stabil melahirkan posisi

sosial yang minim representasi, yang pada gilirannya mendorong individu untuk mengembangkan strategi adaptasi secara personal sebagai bentuk kesiapsiagaan menghadapi ketidakpastian kerja.

Diatyka Widya Permata Yasih, sosiolog Universitas Indonesia, menantang penerapan konsepsi Standing ini secara langsung pada konteks Indonesia. Dalam dua artikelnya “*Jakarta’s Precarious Workers*” (2017) dan “*Normalising and Resisting the New Precarity*” (2022) Diatyka berargumen bahwa klaim Standing memiliki bias Eurosentris yang mendasar: konsep tersebut dibangun dengan membandingkan prekariat terhadap citra ideal kelas pekerja stabil pada “zaman keemasan” kapitalisme Barat, di mana Hubungan Kerja Standar (HKS/*Standard Employment Relationship/SER*) pernah menjadi norma yang kemudian dikikis oleh neoliberalisme³⁴. Di Indonesia, kondisi tersebut tidak pernah ada. HKS tidak pernah menjadi norma; ketidakpastian kerja bukan fenomena baru yang muncul akibat neoliberalisme, melainkan kondisi historis yang telah dialami sebagian besar kelas pekerja Indonesia sejak lama, termasuk selama era industrialisasi pesat di bawah rezim Orde Baru. Oleh karenanya, Diatyka menolak klaim Standing bahwa prekariat adalah *kelas baru yang terpisah* dari kelas pekerja, selama pekerja tidak memiliki alat produksi dan bekerja dalam hubungan sosial yang eksploitatif bagi majikan kapitalis, mereka tetap merupakan bagian dari kelas pekerja bukan entitas kelas yang berbeda.

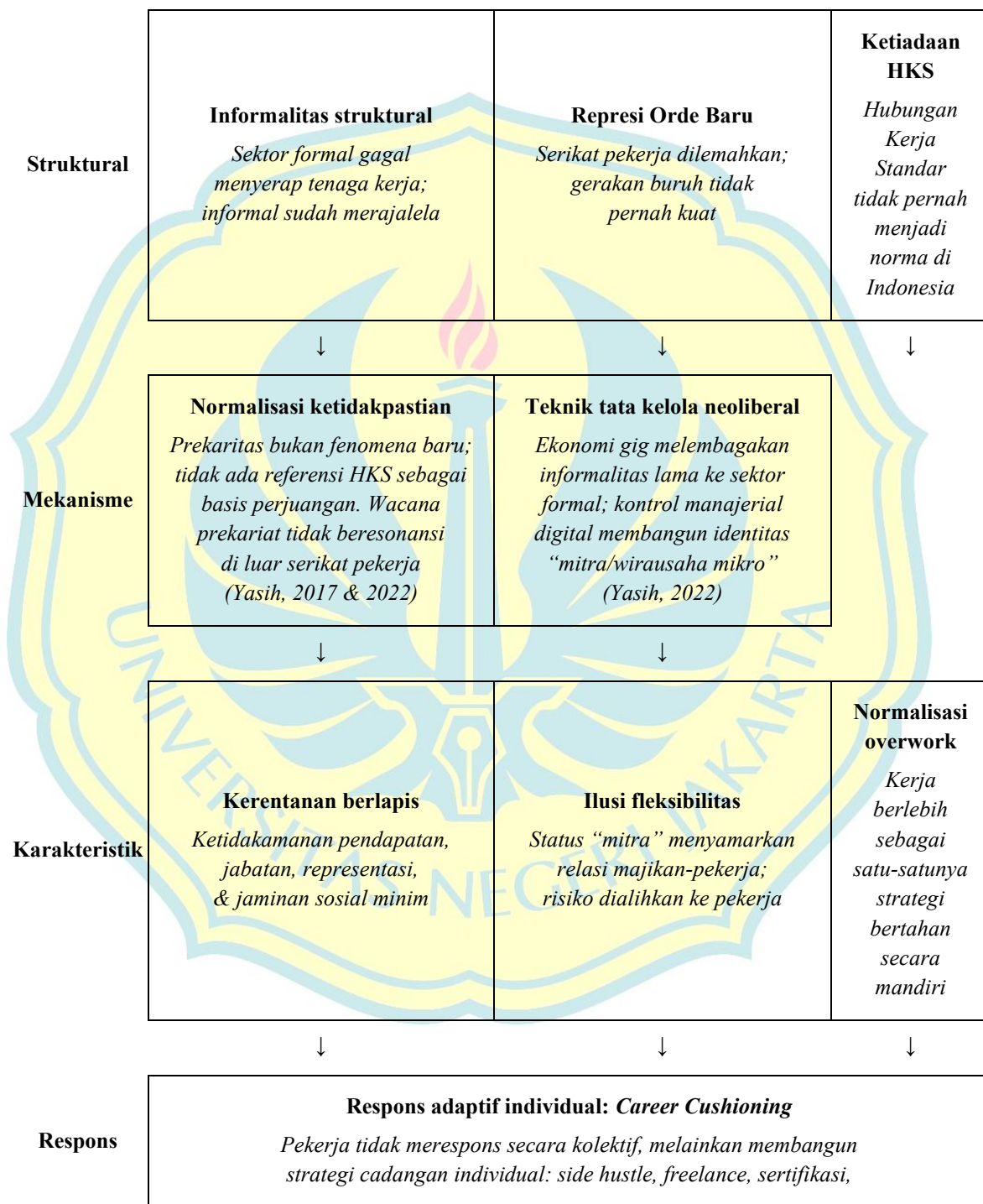
³⁴ Diatyka Widya Permata Yasih. (2017). *Jakarta’s Precarious Workers: Are they a “New Dangerous Class”?* Journal of Contemporary Asia, 47(1). <https://doi.org/10.1080/00472336.2016.1197959>. Hlm 30.

Perbedaan konseptual yang paling krusial antara Standing dan Diatyka terletak pada soal historisitas informalitas. Di Barat dan Asia Timur, prekarisasi adalah proses disrupsi, sebuah pembongkaran atas kemapanan. Di Indonesia, Standing menurut Diatyka tidak menyadari bahwa informalitas struktural dan ketidakpastian kerja sudah menyebar terlalu jauh jauh sebelum ekonomi gig hadir. Ekonomi gig seperti Gojek dan Grab tidak membawa prekaritas baru ke Indonesia; ia menginstitusionalisasikan bentuk-bentuk kerja tidak tetap yang sudah lama ada (terutama dalam layanan ojek informal) dan memasukkannya ke dalam kerangka sektor formal yang dikendalikan secara digital. Dengan demikian, kontekstualisasi Diatyka menempatkan prekariat Indonesia bukan sebagai gejala kelas baru, melainkan sebagai kelanjutan dan transformasi dari kerentanan struktural yang sudah mengakar, yang kini mengambil wajah baru melalui platform digital, kontrak mitra, dan ilusi fleksibilitas.

Diatyka mengidentifikasi serangkaian karakteristik spesifik yang melekat pada kelas prekariat di Indonesia, yang secara bersama-sama membentuk kondisi kerentanan berlapis yang khas. *Pertama*, ketidakpastian pendapatan yang ekstrem dan tidak beraturan. *Kedua*, ketiadaan kontrak kerja formal dan absennya perlindungan hak-hak ketenagakerjaan. *Ketiga*, ilusi “mitra” dan konstruksi identitas kewirausahaan (*entrepreneurial identity*) *Keempat*, normalisasi kerja berlebihan (*overwork*) sebagai strategi bertahan. *Kelima*, kerentanan berlapis akibat lemahnya sistem jaminan sosial dan warisan demobilisasi gerakan buruh. *Keenam*, pragmatisme adaptif yang bersifat individual, bukan kesadaran kelas yang khas.

1.6.6 Hubungan Antar Konsep

Skema 1.2 Hubungan Antar Konsep



networking, sebagai adaptasi atas kerentanan struktural

Sumber: Olahan Data Peneliti (2026)

Bagan di atas membaca realitas ketenagakerjaan secara bertingkat. Pada lapisan struktural-historis, tiga kondisi bekerja bersamaan, informalitas yang sudah merajalela sebelum ekonomi gig hadir, warisan demobilisasi gerakan buruh akibat represi Orde Baru, dan ketiadaan HKS sebagai norma yang pernah menjadi referensi perjuangan. Ketiga kondisi ini mengalir ke lapisan mekanisme, di mana normalisasi ketidakpastian berlangsung, karena pekerja tidak pernah punya pengalaman historis kerja yang stabil dan terjamin, mereka tidak memiliki basis diskursif untuk menuntut perubahan struktural. Pada saat yang sama, teknik tata kelola neoliberal melalui ekonomi gig memperkuat narasi "mitra" dan "kebebasan" yang menyamarkan relasi eksploitasi. Dua mekanisme ini menghasilkan karakteristik kelas prekariat Indonesia yang spesifik, seperti kerentanan berlapis, ilusi fleksibilitas, dan normalisasi *overwork*. Ketiga karakteristik ini akhirnya mengarah pada respons adaptif individual yang dalam konteks penelitian ini adalah *career cushioning* sebagai strategi bertahan yang diambil secara mandiri oleh pekerja Generasi Z, bukan sebagai gerakan kolektif melawan struktur yang menghasilkan kerentanan itu sendiri.

Dengan kerangka ini, *career cushioning* tidak lagi dapat dibaca semata sebagai ekspresi ambisi karier atau jiwa kewirausahaan Generasi Z, melainkan harus diposisikan sebagai respons adaptif terhadap kondisi struktural prekariat yang bersifat khas Indonesia. Sebuah kondisi di mana ketidakpastian sudah lama dinormalisasi,

perlindungan sosial absen, dan representasi kolektif tidak tersedia. Inilah kontribusi perspektif Diatyka bagi penelitian ini ia memungkinkan analisis yang tidak berhenti pada perilaku individu, tetapi menelusuri akar strukturalnya.

1.7 Metodologi Penelitian

1.7.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian skripsi ini, peneliti menerapkan metode penelitian bersifat kualitatif. Seperti yang dikatakan Creswell bahwa sebuah penelitian kualitatif adalah pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami sebuah makna yang diberikan oleh individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial yang melibatkan pertanyaan dan prosedur secara bertahap serta pengumpulan data yang dilakukan di tempat aktivitas partisipan.³⁵

Jenis deskriptif-analitis digunakan untuk menggambarkan fenomena *career cushioning* sebagaimana dialami oleh informan, sekaligus menganalisisnya dalam kerangka teori prekariat dari Guy Standing. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya berhenti pada pemaparan data, tetapi juga berupaya menjelaskan hubungan antara kondisi kerja yang tidak stabil, persepsi *job insecurity*, dan strategi adaptasi yang dilakukan individu.

³⁵ John W. Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches*, 3rd ed. (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2013)

Pendekatan ini dianggap paling sesuai karena fenomena *career cushioning* merupakan praktik yang bersifat subjektif dan kontekstual, sehingga membutuhkan eksplorasi mendalam melalui perspektif individu yang mengalaminya secara langsung.

1.7.2 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah individu dari Generasi Z yang telah memasuki dunia kerja dan memiliki pengalaman terkait dengan praktik *career cushioning* atau bentuk strategi adaptasi karier lainnya. Kriteria informan dalam penelitian ini meliputi:

1. Berusia sekitar 18–29 tahun atau kategori Generasi Z yang lahir dalam rentang waktu 1997-2012
2. Sedang bekerja di bidang formal (baik pekerja tetap atau kontrak)
3. Pernah atau sedang melakukan aktivitas yang mengarah pada *career cushioning* (seperti memiliki pekerjaan sampingan, mengikuti pelatihan tambahan, atau aktif membangun jaringan kerja)

Pemilihan informan dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu berdasarkan kesesuaian dengan kriteria yang telah ditentukan. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 9 orang, dengan mempertimbangkan prinsip kedalaman data (*data saturation*) dalam penelitian kualitatif.

Tabel 1. 2 Tabel Subjek Penelitian

No.	Nama	Tempat Bekerja	Posisi/ Jabatan	Usia	Peran Informan
1.	Nayla Masyazilla	Kasual.id	Junior Web Operation	21	Informan Praktik <i>Career Cushioning</i>
2.	M. Farhan Yamin Putra	Kasual.id	Operator Lubang Kancing	20	
3.	Handika Alief Purwanto	Kasual.id	Merchandiser	24	
4.	Gita Insan Kusuma	Kasual.id	Creative Marketing Manager	26	
5.	Kalisha Muthia Salsabila	Kasual.id	Senior Customer Experience	27	
6.	GIza Yunita Ramadhani	Scarlett	Sales Analysis	28	
7.	Doni Saputra	Scarlett	Lead Administration Sales	28	
8.	Mega Wina Situmorang	Scarlett	Trade Marketing Support	24	
9.	Alam Akbar	Kasual.id	CEO & FOUNDER	34	Informan Triangulasi

1.7.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam cakup dua perusahaan yang dipilih secara *purposive* karena keduanya merepresentasikan brand lokal Indonesia yang berkemebang pesat namun dengan karakter organisasi yang berbeda. Satu berbasis teknologi dan *start up*, satu berbasis *celebrity brand* dan konsumsi massal. Perbedaan konteks ini justru memperkaya pemahaman fenomena tentang *career cushioning*, karena penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomenanya, tetapi juga memahami bagaimana penghayatan karyawan terhadap perilaku tersebut tergantung dengan lingkungan kerjanya.

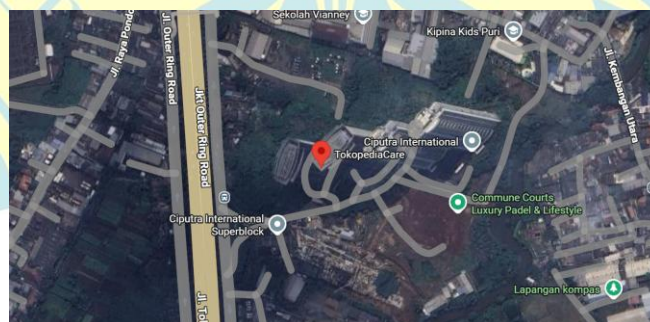
Gambar 1. 5 Tangkapan Layar Google Maps Lokasi Kantor Kasual Indonesia



Sumber: Google Maps (2026)

Peneliti melakukan kunjungan untuk mengamati situasi dan keadaan dari kedua bran ini. Berdasarkan tangkapan layar google maps, lokasi kantor Kasual berada di Jl. Bungur Dalam No.19, RT.5/RW.5, Bangka, Kecamatan Mampang Prapatan, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12720. Kantor ini beroperasi pada hari Senin hingga Jumat pukul 09.00–18.00 WIB dan Sabtu pukul 10.00-15.00 WIB. Kasual tidak memiliki toko fisik yang terbuka untuk umum. Kunjungan ke kantor dilakukan berdasarkan perjanjian (*by appointment*) melalui WhatsApp.

Gambar 1. 6 Tangkapan Layar Lokasi Kantor Scarlett



Sumber: Google Maps (2026)

Berbeda dengan Kasual yang lokasi kantornya berada di perumahan, kantor operasional Scarlett berlokasi di Tokopedia Care Lantai 3, Ciputra International, Jl. Lingkar Luar Barat No.101, RT.13, Rawa Buaya, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta 11740. Lokasi kantor Scarlett dikelilingi gedung-gedung perkantoran lain dan dalam satu gedung tersebut juga ada perusahaan lain.

1.7.4 Peran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama (*human instrument*) yang secara langsung terlibat dalam proses pengumpulan dan analisis data. Peneliti bertugas melakukan wawancara, mengamati, serta menafsirkan data yang diperoleh dari informan. Sebagai instrumen utama, peneliti juga bertanggung jawab dalam menjaga objektivitas dan reflektivitas selama proses penelitian. Peneliti perlu menyadari posisi dan potensi bias yang dimiliki, serta berupaya meminimalkan pengaruh tersebut dalam proses pengumpulan dan analisis data.

Selain itu, peneliti juga berperan dalam membangun hubungan yang baik dengan informan agar data yang diperoleh bersifat mendalam dan autentik. Hal ini penting mengingat topik yang dibahas berkaitan dengan pengalaman personal dan strategi individu dalam menghadapi ketidakpastian kerja.

1.7.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data kualitatif adalah sebuah pengumpulan data yang dalam kegiatannya tidak menggunakan angka dalam mengumpulkan data. Tidak juga menggunakan statistik, tetapi mengumpulkan data kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, peneliti

tidak hanya menyajikan fakta *setting* dan peristiwa namun juga menganalisis dengan sifat deskriptif berupa gejala-gejala yang dibagi dalam bentuk seperti foto, dokumen, dan catatan-catatan selama di lapangan saat penelitian dilaksanakan.³⁶ Penggunaan teknik tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memberikan definisi dan deskripsi secara lengkap dan lebih terstruktur serta mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui hasil wawancara dan observasi mendalam. Data primer didapatkan dari sembilan informan yang peneliti wawancara, baik yang melakukan praktik *career cushioning* maupun informan triangulasi dari Alam Akbar selaku CEO dan founder Kasual.id. Sumber ini menjadi fondasi penting dalam penelitian karena membahas pengalaman langsung setiap individu dengan latar belakang yang berbeda mengenai fenomena *career cushioning*. Penelitian ini juga dilengkapi dengan data sekunder yang bersumber dari bahan literatur sejenis yang membahas kerentanan dan *career cushioning*. Berikut penguraian pengumpulan data yang dilakukan peneliti.

1. Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*)

Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali pengalaman, persepsi, dan strategi yang dilakukan oleh informan terkait *career cushioning*. Dalam penelitian, wawancara dapat dilakukan dengan format bersifat terstruktur, semi-terstruktur, serta tak terstruktur. Pada tahap ini, hal pertama yang dilakukan peneliti adalah mewawancarai informan yang terlibat dalam praktik *career cushioning*. Wawancara

³⁶ Iah Pradiati, Aplikasi Teknik Pengumpulan Data Riset Kuantitatif dan Kualitatif dalam Metode Eksperimen (2011)

dilakukan dengan terstruktur dimana peneliti mengirimkan draft pertanyaan wawancara kepada informan namun tetap memberi ruang bagi informan untuk mengembangkan jawaban secara bebas.

Wawancara dilakukan selama 2 bulan mulai dari tanggal 13 April 2026 hingga 23 Juni 2026 secara tatap muka langsung (luring) maupun daring. Wawancara dilakukan mengikuti jadwal waktu senggang dari para informan mengingat informan yang diteliti memiliki jadwal kesibukan diluar pekerjaan utama. Untuk informan triangulasi yakni, Alam Akbar dilakukan pada tanggal 18 Mei 2026 secara daring untuk melihat dan menggali lebih dalam sudut pandang dari pihak perusahaan mengenai fenomena *career cushioning*.

2. Studi Dokumentasi

Peneliti juga menggunakan data sekunder berupa laporan, artikel, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik *career cushioning*, prekariat, dan Generasi Z. Data ini digunakan untuk memperkuat analisis dan memberikan konteks terhadap temuan penelitian. Dalam konteks ini peneliti menggunakan jurnal-jurnal penelitian sejenis, tesis, buku, artikel, website dan dokumen-dokumen yang diberikan informan sebagai referensi hasil penelitian.

3. Catatan Lapangan (*Field Notes*)

Selama proses wawancara, peneliti akan mencatat hal-hal penting, baik yang bersifat verbal maupun non-verbal, sebagai bagian dari data penelitian. Catatan ini membantu peneliti dalam memahami konteks dan memperkaya analisis data. Kunjungan lapangan dilakukan di Kasual.id dan Scarlett untuk mengamati secara

langsung dinamika yang terjadi terkait praktik *career cushioning*. Kunjungan ke Kasual.id dilakukan secara lebih mendalam, sementara kunjungan ke Scarlett bersifat singkat. Meskipun demikian, dari kunjungan tersebut peneliti memperoleh gambaran mengenai budaya kerja di masing-masing perusahaan berdasarkan cerita yang disampaikan oleh para informan, yang turut memperkaya konteks analisis terkait praktik *career cushioning*.

1.7.6 Triangulasi Data

Triangulasi data merupakan usaha untuk mengecek sebuah keabsahan informasi dari sudut pandang yang berbeda terhadap apa yang dilakukan dengan sebanyak mungkin mengurangi ketidakjelasan serta makna ganda yang terjadi ketika data dikumpulkan serta dianalisis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi untuk meningkatkan akurasi serta meningkatkan kredibilitas dari penelitian yang ingin dibahas.³⁷ Triangulasi dilakukan dengan menyajikan data informan dari Alam Akbar sebagai CEO dan Founder Kasual Indonesia untuk melihat perspektif dari individu yang menjalankan perusahaan. Dengan memadukan ketiga metode seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi peneliti dapat mengamati serta mendeskripsikan data yang diperoleh tidak hanya berasal dari satu sisi atau dengan kata lain bisa melihat data yang didapat dari perspektif lain yang lebih menyeluruh dan mendalam.

³⁷ A. Alfansyur dan Mariyani, "Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial," HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah 5, no. 2 (2020): 146–150.

1.8 Sistematika Penulisan

Peneliti memberikan penjabaran tentang penelitian yang berjudul “*Career Cushioning* sebagai Strategi Adaptasi Kerja Karyawan Generasi Z di Era prekariat (Studi pada Karyawan Kasual.id dan Scarlett)” yang terdiri dari 5 bab, meliputi:

BAB I : LATAR BELAKANG MASALAH

Bab ini berisi uraian mengenai dasar-dasar penelitian yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan penelitian sejenis, kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian, serta metode penelitian yang menjelaskan pendekatan, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB II : KONDISI KERJA PREKARIAT DAN GENERASI Z DALAM DINAMIKA DUNIA KERJA

Bab ini menjelaskan konteks penelitian yang meliputi gambaran mengenai perubahan dunia kerja menuju kondisi yang bersifat prekariat, karakteristik Generasi Z sebagai tenaga kerja baru, dan Selain itu, bab ini juga memuat profil informan sebagai subjek penelitian dan konteks sosial yang melatarbelakangi munculnya fenomena *career cushioning*.

BAB III : PRAKTIK *CAREER CUSHIONING* PADA GENERASI Z

Bab ini memaparkan hasil penelitian terkait bentuk-bentuk praktik *career cushioning* yang dilakukan oleh Generasi Z. Uraian dalam bab ini mencakup pengalaman informan dalam menghadapi ketidakpastian kerja, strategi yang mereka lakukan untuk mengantisipasi risiko karier, serta faktor-faktor yang mendorong munculnya praktik tersebut.

BAB IV : ANALISIS *CAREER CUSHIONING* DALAM KERANGKA PREKARIAT

Bab ini berisi analisis terhadap temuan penelitian dengan menggunakan kerangka teori prekariat dari Guy Standing. Analisis difokuskan pada hubungan antara kondisi kerja yang tidak stabil, munculnya persepsi *job insecurity*, serta strategi *career cushioning* sebagai bentuk adaptasi individu. Bab ini juga membahas implikasi fenomena tersebut terhadap orientasi kerja dan relasi kerja Generasi Z.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan, saran, dan rekomendasi dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran yang ditujukan bagi pihak-pihak terkait, baik secara akademis maupun praktis, berdasarkan temuan penelitian mengenai *career cushioning* dan dinamika kerja Generasi Z di era prekariat