

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gresik adalah salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Timur. Luas wilayah Kabupaten Gresik secara geografis sekitar 1.191,25 km². Pertumbuhan jumlah penduduk di Kabupaten Gresik meningkat dari tahun ke tahun. Dari 1,31 juta penduduk Kabupaten Gresik, sebanyak 1,14 juta orang atau 87,23 persen berdomisili sesuai dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP). Sedangkan lebih dari 167 ribu orang atau 12,77 persen lainnya berdomisili tidak sesuai dengan KTP. Selain itu, pada tahun 2017, terdapat penurunan luas lahan pertanian dan lahan budidaya sekitar 2.277 hektare. Kabupaten Gresik dikenal sebagai daerah industri, dengan banyak pabrik yang didirikan di wilayah ini. *Java Integrated Industrial and Ports Estate* (JIPE) adalah kawasan industri terbesar di Gresik. Pendirian JIPE bertujuan untuk mempermudah sektor swasta dalam skala industri dengan mengintegrasikan efisiensi ekonomi melalui industri. JIPE dirancang sedemikian rupa dengan hunian berkonsep kota mandiri, pelabuhan umum multifungsi, dan kawasan industri (Bakti et al., 2022).

Presiden Indonesia pada tahun 2021, melalui Peraturan Pemerintah No. 71/2021, menetapkan JIPE sebagai salah satu Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) di Indonesia. JIPE sebagai KEK menjadi Proyek Strategis Nasional yang disiapkan untuk kebutuhan Industri 4.0. Didalamnya telah tersedia izin konstruksi cepat, izin lingkungan, utilitas lengkap satu atap, pelabuhan laut dalam yang terhubung, serta konektivitas superior dengan transportasi multimoda. Status KEK yang dimiliki JIPE turut mendorong target pemerintah untuk menekan biaya operasional dan logistik dalam sektor industri, sehingga Indonesia menjadi tujuan investasi yang menarik. Penetapan JIPE sebagai KEK diharapkan dapat menyerap tenaga kerja sebanyak kurang lebih 14.000 orang dan menarik investasi asing langsung (FDI) sebesar sekitar 100 triliun rupiah dalam lima tahun pertama (Kuswahyudi et al., 2022). Melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2004 tentang Pengamanan Objek Vital Nasional, pada Pasal 1 angka 1, dinyatakan bahwa: “Objek Vital Nasional adalah kawasan/lokasi,

bangunan/instalasi dan/atau usaha yang menyangkut hajat hidup orang banyak, kepentingan negara dan/atau sumber pendapatan negara yang bersifat strategis”. Hal ini berarti, selain menjadi Kawasan Ekonomi Khusus (KEK), JIPE juga ditetapkan sebagai Objek Vital Nasional (OVN) (Arianto et al., 2021).

JIPE didirikan melalui kerja sama antara PT AKR Corporindo Tbk dan PT Pelindo III. Kerja sama ini membentuk perusahaan yang bertugas mengelola dan mengembangkan kawasan industri dengan nama PT Berkah Kawasan Manyar Sejahtera (BKMS). Dalam pembentukan BKMS, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia, anak perusahaan PT Pelindo III, menyumbang 40% dari total modal usaha, sedangkan PT Usaha Era Pratama Nusantara, anak perusahaan PT AKR Corporindo Tbk, menyumbang 60% dari total modal usaha. Berdasarkan data dari situs resmi JIPE, kawasan ini terdiri dari kawasan industri seluas 1.761 hektare, kawasan perumahan seluas 800 hektare, dan kawasan pelabuhan seluas 400 hektare. Kawasan industri JIPE diharapkan menjadi contoh dalam pengembangan dan pembangunan kawasan industri, tidak hanya di Jawa Timur, tetapi juga di kawasan-kawasan industri lain di Indonesia (Yuniarti dan Wardhana, 2022)

Kawasan industri terbesar di Jawa Timur terletak di Kabupaten Gresik dan dikenal dengan nama Java Integrated Industrial and Port Estate (JIPE) (Jiipe, 2020). PT Freeport Indonesia adalah salah satu perusahaan yang membangun pabriknya di kawasan JIPE. PT Freeport Indonesia (PTFI) mendirikan pabrik peleburan keduanya dengan nama Manyar Smelter Project (MSP). MSP adalah fasilitas pengolahan dan pemurnian konsentrat tembaga kedua milik PTFI yang sedang dibangun di kawasan JIPE, Gresik, Jawa Timur, dengan luas total sekitar 100 hektare. Peleburan tembaga pertama yang dibangun PTFI pada tahun 1996 bernama PT Smelting Gresik. PTFI memilih mendirikan smelter di Kabupaten Gresik, Jawa Timur, karena terdapat perusahaan besar di Gresik yang dapat menyerap dan mengolah limbah hasil produksi dalam skala besar (Putri, 2023). MSP dirancang untuk mampu mengolah konsentrat tembaga dengan kapasitas 2 juta ton per tahun, menjadikannya smelter tembaga terbesar di dunia. Hasil produksi dari MSP akan menambah kapasitas pengolahan dengan bantuan perusahaan peleburan yang sudah beroperasi, yaitu PT Smelting, menjadi 1 juta ton konsentrat tembaga per tahun. Dengan demikian, setelah MSP mulai

beroperasi, PTFI akan mampu mengolah 3 juta ton konsentrat tembaga setiap tahunnya (PT Freeport Indonesia, 2021).

Sebagai penopang utama pertumbuhan ekonomi, pemerintah Indonesia melalui sektor industri berupaya memastikan ekonomi nasional mengalami pertumbuhan positif dari waktu ke waktu, beralih dari posisi resesi ekonomi di mana pertumbuhan ekonomi nasional negatif menjadi stabil pada posisi positif. Namun, sektor industri seperti kawasan industri terbesar JIPE juga menghadapi kendala dalam upayanya meningkatkan pendapatan. Sementara itu, kawasan Ekonomi Khusus (KEK) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan pendapatan kawasan industri. Selain itu, dalam proses pengajuan pembentukan KEK untuk kawasan industri Jawa Timur JIPE, sempat terdapat kendala akibat selisih paham dan penolakan dari pemerintah serta masyarakat setempat (Jiipe, 2020). Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) memberikan manfaat baik secara statis maupun dinamis. Manfaat statis meliputi kontribusi ekonomi seperti pendapatan devisa, pertumbuhan ekspor, pendapatan bagi pemerintah, dan penciptaan lapangan kerja. Sementara manfaat dinamisnya mencakup peningkatan produktivitas perusahaan lokal, diversifikasi ekonomi, transfer teknologi dan inovasi, serta peningkatan keterampilan (Darmastuti & Afrimadona, 2018).

Adilia (2010) menyatakan bahwa di era globalisasi, sulitnya mencari pekerjaan menjadi perbincangan hangat dan menimbulkan kekhawatiran di kalangan masyarakat. Sebelumnya, jumlah tenaga ahli sangat terbatas, dan nilai seorang pekerja ditentukan oleh tingkat keahliannya, sehingga penghargaan terhadap pekerjaan dan nilai seseorang disesuaikan dengan kepemilikan pengetahuan. Menurut laporan *International Labor Office* (2020) Di kuartal ketiga, pasar tenaga kerja mengalami penurunan jam kerja global sebesar 12,1%, yang setara dengan 345 juta pekerjaan penuh waktu. Pekerja paruh waktu, terutama orang muda, orang tua, dan perempuan, sangat terpengaruh oleh krisis ekonomi. Kendala-kendala yang dihadapi oleh JIPE juga dirasakan oleh pekerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan di kawasan industri JIPE. Hal ini dapat berdampak pada kondisi pekerjaan terutama dalam situasi ekonomi yang sedang mengalami resesi.

JIIPE berperan sebagai penyedia lapangan kerja yang mampu menyerap berbagai kalangan usia dan menempatkan mereka pada berbagai posisi. Para pekerja bergantung pada upah yang mereka terima dari pekerjaan mereka di tempat kerja, di mana perusahaan utama mereka sedang melakukan efisiensi untuk tetap bertahan. Karena itu, baik perusahaan maupun pekerja sama-sama berusaha untuk bertahan dalam situasi ini. Hal ini diperkuat oleh Wang, Lu & Siu (2015) yang menyatakan bahwa mencari strategi bertahan yang efektif adalah kunci penting untuk membantu pekerja mengatasi ketidakpastian di tempat kerja sehingga mereka tetap dapat terlibat dan produktif dalam pekerjaan mereka, terutama dalam situasi krisis ekonomi. Dampak yang dialami terasa sangat bagi pekerja yang berada di usia dewasa pertengahan, di mana mereka mengalami penurunan kemampuan dan kondisi fisik. Usia di atas 20 tahun merupakan awal bagi individu untuk memulai mencari kesuksesan di dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikannya. Pada masa ini, yang disebut sebagai *early adulthood*, individu menjadi lebih kritis dan mampu merencanakan kehidupannya dengan realistis dan berjangka panjang. Di sisi lain, pada masa dewasa pertengahan, seseorang cenderung sudah menetap dan fokus pada pilihan hidupnya (Artalina dan Handoyo, 2017).

Usia dan kemampuan memegang peranan penting dalam mencapai kesuksesan dalam karier. Masa dewasa madya, yang berlangsung dari usia 40 hingga 60 tahun, merupakan masa transisi penting dalam kehidupan dewasa. Rentang usia ini dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu madya dini (40-50 tahun) dan madya lanjut (50-60 tahun). Pada masa ini, individu sering mencapai puncak karier mereka setelah bertahun-tahun bekerja. Selain sukses secara finansial dan sosial, mereka juga bisa mencapai kekuasaan dan prestise. Teori Erikson menunjukkan bahwa individu pada masa dewasa madya memiliki tekad yang kuat untuk berhasil. Namun, masa dewasa madya juga membawa tantangan, seperti perubahan fisik dan psikologis. Perubahan ini dapat mulai terjadi pada awal dewasa madya, di sekitar usia 40-an, seperti penurunan fungsi fisik, termasuk daya ingat (Artalina dan Handoyo, 2017).

Pada masa dewasa madya, pekerja yang kurang memiliki kemampuan sering kali tidak diperhatikan. Mereka mungkin tidak merasa dihargai atas

pekerjaan mereka atau bahkan mengalami pemutusan hubungan kerja secara tiba-tiba. Ketidakadilan ini dalam pengalaman hidup, khususnya dialami oleh mereka yang kurang beruntung secara sosial, juga mencakup penemuan bahwa risiko morbiditas dan mortalitas meningkat di kalangan warga Hispanik dan Afrika-Amerika. Namun, bagi pengamat, penting untuk diakui bahwa perasaan tidak dihargai oleh pemberi kerja sangat umum dirasakan di antara para pekerja. Respons seperti pembangkangan dan resignasi seharusnya tidak mengejutkan; bukti-bukti dari penelitian semakin banyak menunjukkan bagaimana perasaan penting atau tidak dihargai di tempat kerja berhubungan dengan pergantian pekerjaan dan pengalaman emosional negatif (Richards et al, 2017). Setengah dari seluruh karyawan yang menyatakan bahwa mereka tidak merasa dihargai di tempat kerja mengungkapkan niat untuk mencari pekerjaan baru pada tahun mendatang, menurut survei yang dilakukan oleh American Psychological Association (APA). Survei online ini melibatkan 1.714 orang dewasa dan dilakukan oleh Harris Interactive atas nama APA, menemukan bahwa karyawan yang merasa dihargai cenderung memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, serta tingkat keterlibatan, kepuasan, dan motivasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak merasa dihargai oleh atasan mereka. Hampir semua karyawan, yaitu 93 persen, yang melaporkan merasa dihargai mengatakan bahwa mereka termotivasi untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja, dibandingkan dengan 88 persen yang melaporkan merasa terlibat (APA, 2012).

Seseorang bisa dinilai berdasarkan seberapa besar mereka merasa berarti bagi orang lain dan masyarakat secara umum. Masalah sosial ini sangat penting; banyak orang lanjut usia mengalami apa yang disebut sebagai "bahaya ganda". Individu yang tidak merasa berarti bagi orang-orang tertentu atau komunitas secara luas berisiko mengalami gangguan kesehatan mental dan fisik. Ada pula masalah eksistensial yang berbeda, yang melibatkan penilaian apakah hidup seseorang dianggap penting (George dan Park, 2014). Casale dan Flett (2020) diskusi panjang lebar mengenai ketakutan akan kekurangan rasa berarti dan bagaimana ketakutan ini lebih mendominasi daripada ketakutan lain seperti ketertinggalan atau evaluasi negatif. Penelitian tentang Meaning-Centered Men's

Groups oleh Heisel dan Tim Proyek Meaning-Centered Men's Group pada tahun 2018 menyoroti pengalaman pria berusia di atas 55 tahun yang menghadapi ketidakpastian menuju masa pensiun. Studi ini menekankan pentingnya perasaan berarti dalam menjaga kesehatan mental dan kesejahteraan orang dewasa paruh baya dan lanjut usia. Hasil kualitatif dari wawancara menyoroti tema-tema yang penting seperti penghargaan, rasa hormat, persahabatan timbal balik, dan rasa memiliki, yang menjadi fokus dalam meningkatkan kepuasan peserta terhadap pengalaman dalam kelompok. Rasa keterikatan satu sama lain menjadi inti dari permintaan untuk memperpanjang sesi dan mencari cara untuk tetap terhubung antar anggota kelompok.

Persoalan yang dimiliki sama dengan perasaan dihargai, adaptasi karir menurut Rasheed et al (2020) menyatakan bahwa banyak organisasi percaya bahwa meningkatkan kemampuan beradaptasi karir karyawan melalui pendidikan dan pelatihan dapat membantu mereka mengatasi tantangan di tempat kerja selama masa-masa sulit ini. Pendapat lain oleh Heath (2020) menyatakan bahwa kemampuan beradaptasi dalam karir dapat membantu individu mengantisipasi perubahan yang tak terduga, memanfaatkan peluang dari perubahan tersebut, dan pulih dari hasil yang tidak diharapkan. Rudolph et al (2017) juga berpendapat bahwa kemampuan beradaptasi dalam karir menjadi sangat penting selama krisis. Dalam situasi krisis global, kemampuan ini dianggap sebagai keterampilan penting di tempat kerja, karena perubahan ekonomi yang signifikan dapat menyebabkan perubahan pekerjaan yang tidak direncanakan, PHK, dan cuti. Kemampuan beradaptasi dalam karir dapat membantu individu mengantisipasi perubahan yang tidak diharapkan, memanfaatkan peluang dari perubahan tersebut, dan pulih dari hasil yang tidak terduga. Haris dan Suryani (2021) menggambarkan profil seseorang dengan kemampuan adaptasi karir, yaitu berfokus pada masa depan, memiliki pengendalian diri untuk mencapai tujuan, memiliki rasa ingin tahu untuk mencoba kemampuan dan mencari peluang sosial, serta memiliki rasa percaya diri untuk mewujudkan masa depan mereka. Sebaliknya, jika seseorang kurang memiliki kemampuan adaptasi karir, mereka cenderung apatis, tidak mampu mengambil keputusan, tidak realistis, dan menahan diri dalam mencapai kariernya.

Berdasarkan fakta sekaligus bukti yang sudah dijelaskan diatas, peneliti membawa judul penelitian “pengaruh perasaan dihargai terhadap adaptasi karir pekerja dewasa madya (objek vital nasional kawasan ekonomi khusus JIPE)”, dimana perasaan dihargai sangat dirasa penting bagi adaptasi karir pekerja untuk dapat melanjutkan pekerjaan dan memberikan kontribusi optimal pada suatu perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi fokus penelitian atas latar belakang yang ada diatas adalah apakah perasaan dihargai berpengaruh terhadap adaptasi karir pekerja dewasa madya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh perasaan dihargai terhadap adaptasi karir pekerja dewasa madya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkannya hasil dari penelitian ini untuk dijadikan rujukan atau referensi sandingan atas pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya psikologi industri dan organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Harapannya adalah subjek mampu mengembangkan perasaan dihargai dan adaptasi karir yang sudah dimiliki oleh pekerja dewasa madya.

b. Bagi Perusahaan

Harapan bagi perusahaan, mampu mengoptimalkan efektifitas perasaan dihagai dan adaptasi karir yang dimiliki oleh pekerja dewasa madya, yang mana bisa disesuaikan dengan visi dan misi, serta peningkatan produktivitas perusahaan.

c. Bagi Masyarakat

Harapannya untuk masyarakat adalah mampu membangun perasaan dihargai dan adaptasi karir ketika memasuki usia dewasa madya.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada latar psikologi industri dan organisasi, peneliti selanjutnya bisa melihat kilas balik dalam penelitian ini, yaitu dari sisi perasaan dihargai dan adaptasi karir pekerja dewasa madya.