

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan World Economic Forum, (2025), perkembangan *Artificial Intelligence (AI)* telah membawa perubahan signifikan terhadap sistem kerja di tingkat global. *AI* dan teknologi pemrosesan informasi diperkirakan menjadi faktor teknologi yang paling berpengaruh dalam transformasi dunia kerja hingga tahun 2030. Sebanyak 86% perusahaan yang disurvei memperkirakan bahwa *AI* akan mentransformasi operasional bisnis mereka dalam beberapa tahun mendatang. Berbagai perusahaan mulai mengintegrasikan *AI* ke dalam proses operasional untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta mendorong inovasi dalam organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan memanfaatkan teknologi *AI* menjadi semakin penting bagi pekerja dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin digital dan kompetitif.

Penelitian Widhi & Medina Nilasari, (2025) menemukan bahwa penerapan *Artificial Intelligence (AI)* dan *Hybrid Workplace Model* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan *employee engagement* berperan sebagai variabel mediasi. Sementara itu, data Badan Pusat Statistik Badan Pusat Statistik, (2026) menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di Indonesia bekerja pada sektor informal, yaitu sebesar 57,8% dari total pekerja, termasuk pekerja lepas (*freelancer*) yang umumnya memiliki jam kerja tidak teratur. Selain itu, sekitar 24,77% tenaga kerja bekerja dalam kategori pekerja paruh waktu, dengan perbedaan yang cukup signifikan

berdasarkan jenis kelamin serta wilayah tempat tinggal, baik di perkotaan maupun perdesaan.

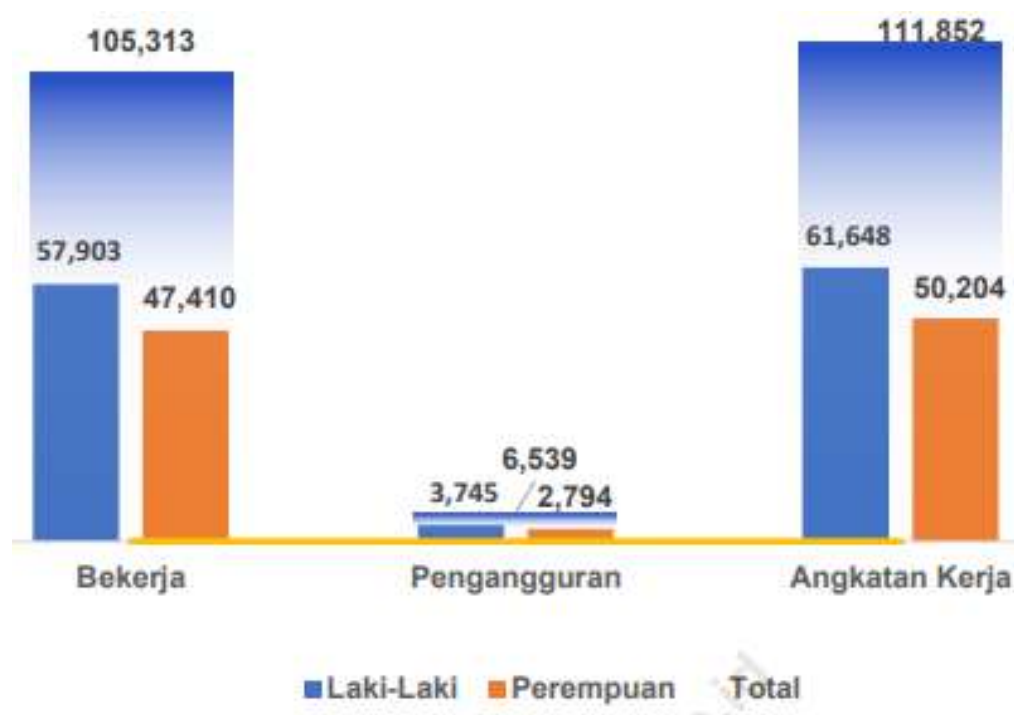


Gambar 1 1 Penduduk Bekerja di Kegiatan Formal/Informal

Sumber: BPS, Sakernas 2026

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Madiun, (2024), kondisi ketenagakerjaan menunjukkan perkembangan yang positif sebagaimana tercermin dalam hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas). Pada tahun 2023, jumlah angkatan kerja tercatat sebanyak 111.852 orang dengan tingkat penduduk bekerja sebesar 94,15%. Jumlah tersebut meningkat pada tahun 2024 menjadi 115.142 orang dengan tingkat penduduk bekerja mencapai 95,70%. Selain itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga mengalami peningkatan dari 69,29% menjadi 70,60%. Perkembangan ini menunjukkan adanya perubahan dalam struktur ketenagakerjaan yang semakin mengarah pada sektor-sektor berbasis digital. Tren tersebut semakin menegaskan pentingnya pekerjaan *freelance* sebagai salah satu bagian dari transformasi

ekonomi digital. Di Kota Madiun, perkembangan ekonomi digital telah membuka peluang munculnya pola kerja yang lebih fleksibel melalui berbagai platform digital, termasuk pekerjaan *freelance*. Fenomena ini ditunjukkan dengan semakin banyaknya peluang kerja *freelance* yang tersedia pada berbagai platform daring seperti *Glints*, *Indeed*, dan *Sribulancer* yang dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat Kota Madiun.



Gambar 1 2 Jumlah Pengangguran, Bekerja, dan Angkatan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2023

Sumber: BPS, Sakernas 2024

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, (2025), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada tahun 2025 menunjukkan perubahan yang relatif fluktuatif. TPT tercatat sebesar 4,76% pada Februari 2025, meningkat menjadi 4,85% pada Agustus 2025, kemudian menurun menjadi 4,74% pada November 2025. Selain itu, jumlah pengangguran berada pada kisaran 7,35 hingga 7,46 juta orang.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peluang kerja yang tersedia masih belum mampu menyerap seluruh angkatan kerja secara optimal. Akibatnya, sebagian masyarakat mulai mencari alternatif sumber pendapatan melalui pekerjaan berbasis digital, salah satunya sebagai pekerja *freelance*. Meskipun menawarkan fleksibilitas dan kemudahan akses kerja, pekerjaan *freelance* juga dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti ketidakpastian pendapatan, jam kerja yang tidak menentu, serta tuntutan fleksibilitas yang tinggi.

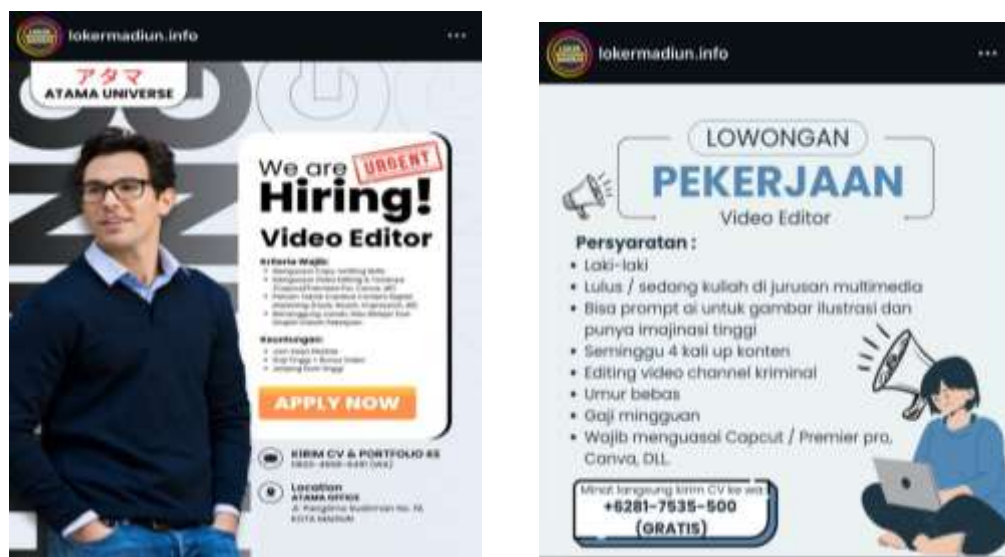
Karakteristik	Agustus 2023 (persen)	Februari 2024 (persen)	Agustus 2024 (persen)	Februari 2025 (persen)	Agustus 2025 (persen)	Perubahan Ags 24-Ags 25 (persen poin)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,32	4,82	4,91	4,76	4,85	-0,06
TPT Menurut Jenis Kelamin						
- Laki-laki	5,42	4,96	4,90	4,98	4,85	-0,05
- Perempuan	5,15	4,60	4,92	4,41	4,84	-0,08
TPT Menurut Daerah Tempat Tinggal						
- Perkotaan	6,40	5,89	5,79	5,73	5,75	-0,04
- Perdesaan	3,88	3,37	3,67	3,33	3,47	-0,20
TPT Menurut Kelompok Umur						
- 15-24 tahun	19,40	16,42	17,32	16,16	16,89	-0,43
- 25-59 tahun	3,07	3,08	2,94	3,04	2,93	-0,01
- 60 tahun ke atas	1,28	1,14	1,49	1,67	1,71	0,22
TPT Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan						
SD ke Bawah	2,56	2,38	2,32	2,32	2,30	-0,02
Sekolah Menengah Pertama	4,78	4,28	4,11	4,35	3,80	-0,31
Sekolah Menengah Atas	8,15	6,73	7,05	6,35	6,88	-0,17
Sekolah Menengah Kejuruan	9,31	8,62	9,01	8,00	8,63	-0,38
Diploma I/II/III	4,79	4,87	4,83	4,84	4,31	-0,52
Diploma IV, S1, S2, S3	5,18	5,63	5,25	6,23	5,39	0,14

Gambar 1 3 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia Tahun 2023-2025

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2025

Perkembangan ekonomi digital di Kota Madiun menunjukkan adanya perubahan yang cukup signifikan dalam pola kerja masyarakat, terutama di

kalangan mahasiswa dan generasi muda. Perubahan tersebut terlihat dari meningkatnya ketertarikan terhadap berbagai jenis pekerjaan berbasis digital, seperti *graphic designer*, *programmer*, *content creator*, *video editor*, *photographer*, *videographer*. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perubahan dari sistem kerja tradisional menuju pola kerja digital yang lebih fleksibel serta didukung oleh pemanfaatan teknologi. Selain itu, kemudahan akses terhadap berbagai platform digital memungkinkan terjadinya interaksi antara pekerja dan klien tanpa dibatasi oleh lokasi geografis. Oleh karena itu, pekerjaan *freelance* semakin berperan penting sebagai bagian dari ekosistem ekonomi digital yang terus berkembang di Kota Madiun.



Gambar 1 4 Fenomena yang terjadi di Kota Madiun

Sumber : lokermadiun.info (2026)

Nurnaningsih et al., (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance*, *job satisfaction*, *work engagement*, dan dukungan teknologi memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas serta retensi pekerja *gig* di

Indonesia. Hasil penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa tingkat kepercayaan terhadap platform, persepsi mengenai keadilan platform, serta dukungan sosial berpengaruh terhadap *work-life balance*, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas pekerja *freelance*.

Pratomo et al., (2024) menjelaskan bahwa para *gig workers* masih menghadapi berbagai tantangan, seperti ketidakpastian pendapatan, status pekerjaan yang kurang jelas, dan terbatasnya akses terhadap perlindungan sosial. Zeba, (2025) membandingkan tingkat produktivitas dan kesenjangan pendapatan pekerja *gig* di Bangladesh dan Kanada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti infrastruktur, akses terhadap teknologi, pengembangan keterampilan, dan kebijakan regulasi memiliki peran penting dalam memengaruhi produktivitas pekerja. Selain itu, pekerja yang berada di wilayah perkotaan cenderung memiliki tingkat produktivitas serta pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja yang berada di daerah terpencil.

Temuan tersebut relevan dengan kondisi pekerja *freelance* di kota-kota menengah di Indonesia, termasuk Kota Madiun. Widhi & Medina Nilasari, (2025) melaporkan bahwa pengaturan kerja hybrid berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, terutama melalui peningkatan keterikatan kerja (*work engagement*) dan efisiensi operasional. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemberian fleksibilitas kepada karyawan dalam menentukan waktu dan lokasi kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu.

Maity & Lee, (2025) menemukan bahwa praktik kerja hybrid dapat mendorong produktivitas yang lebih tinggi melalui peningkatan kepuasan kerja, pengurangan penggunaan komputer secara berlebihan, serta terciptanya keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut Aprilina & Martdianty, (2023) fleksibilitas yang terdapat dalam lingkungan kerja hybrid memungkinkan karyawan mencapai kondisi *flow*, yaitu keadaan yang ditandai dengan konsentrasi mendalam dan keterlibatan tinggi dalam aktivitas kerja, yang pada akhirnya mendukung peningkatan produktivitas. Selain itu,

Kusumawati, (2024) menegaskan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan lokasi kerja pada model kerja hybrid membantu karyawan menjaga keseimbangan yang lebih baik antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mendukung temuan tersebut. Darpin et al., (2023), menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan sistem kerja hybrid, yang disertai dengan adaptasi teknologi digital dan pengembangan kompetensi individu, dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan.

Bloom et al., (2024) menunjukkan bahwa penerapan model kerja *hybrid* mampu mempertahankan kinerja karyawan sekaligus menurunkan tingkat *turnover*. Temuan ini didukung oleh Rafizal et al., (2025) menekankan bahwa pengaturan kerja hybrid dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, terutama ketika organisasi mampu membangun mekanisme kolaborasi tim yang kuat serta menerapkan praktik manajemen kerja yang efektif.

Toscano et al., (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja *hybrid* dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi dan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas pekerjaan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja kerja sehari-hari. Selain penerapan model kerja *hybrid*, kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) juga diakui sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Hal ini karena tingkat kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap motivasi, kinerja, dan efektivitas mereka dalam menjalankan berbagai tanggung jawab pekerjaan.

Mustamid Helmi Hardyanto¹, (2026) menemukan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas melalui proses mediasi tidak langsung. Sejalan dengan itu, Chen & Fang, (2025) menyoroti bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan, khususnya melalui aktivitas fisik di lingkungan kerja, dapat meningkatkan kondisi kesehatan mental yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Mendukung temuan tersebut,

Septy Nurmala Alvianti et al., (2025) melaporkan bahwa kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja hibrida berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dengan membantu pekerja menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya. Penelitian Duanguppama et al., (2025) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan kesejahteraan pekerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja serta kemampuan inovasi pekerja.

Bonita et al., (2025) menegaskan bahwa penyelenggaraan program kesejahteraan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan produktivitas kerja. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Leitão et al., (2021), yang menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas pekerja. Selain itu, Kosec et al., (2022) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara *job satisfaction* dan *life satisfaction* dengan kinerja individu.

Madero-Gómez et al., (2023) menyimpulkan bahwa penerapan praktik *human resource management* yang berkelanjutan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, yang selanjutnya memberikan dampak positif terhadap produktivitas. Pemanfaatan teknologi *Artificial Intelligence (AI)* menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja *freelance*. Penelitian Widhi & Medina Nilasari, (2025) menunjukkan bahwa integrasi *Artificial Intelligence (AI)* dalam lingkungan sistem kerja *hybrid* dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan *employee engagement*.

Lonsdale et al., (2024) menemukan bahwa *Large Language Models (LLMs)* seperti *ChatGPT* dan *Claude* mampu meningkatkan produktivitas dengan mempercepat proses penyusunan dokumen serta mendukung efektivitas komunikasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pemanfaatan teknologi *AI* dapat meningkatkan efisiensi kerja sekaligus menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik.

Duila, (2023) menyatakan bahwa teknologi *Artificial Intelligence (AI)* dapat meningkatkan produktivitas melalui otomatisasi berbagai proses sehingga pekerja dapat menyelesaikan tugas secara lebih cepat dan efisien. Penelitian Maulana & Yunus, (2025) menunjukkan bahwa penggunaan *Artificial Intelligence (AI)* dapat meningkatkan efisiensi kerja serta akurasi dalam proses pengambilan keputusan. Temuan ini didukung oleh Freeman et al., (2024), yang menemukan bahwa pemanfaatan *AI-based personal assistant tools* mampu meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan berbagai tugas secara lebih cepat dan efektif.

Calvino et al., (2025) menyatakan bahwa *generative AI* memiliki kemampuan untuk mengotomatisasi berbagai tugas serta membantu meningkatkan keterampilan pekerja, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Selain itu, Gao & Feng, (2023) membuktikan bahwa tingkat penetrasi *Artificial Intelligence (AI)* yang lebih tinggi dapat meningkatkan *total factor productivity*, yang mencerminkan kontribusi teknologi dalam meningkatkan efisiensi kerja secara menyeluruh.

Liu et al., (2025) menjelaskan bahwa adopsi *Artificial Intelligence (AI)* dapat mendorong *job crafting* dan meningkatkan *work engagement*, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Komala et al., (2025) menunjukkan bahwa penerapan *Artificial Intelligence (AI)* dalam manajemen kinerja dapat meningkatkan produktivitas melalui optimalisasi berbagai proses kerja.

Valtonen et al., (2025) menemukan bahwa penggunaan *Artificial Intelligence (AI)* dapat meningkatkan *well-being* secara tidak langsung, yang selanjutnya memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas pekerja. Hasil penelitian mengenai pengaruh *hybrid working* dan penggunaan *Artificial Intelligence (AI)* terhadap produktivitas belum sepenuhnya menunjukkan temuan yang konsisten.

Penelitian yang dilakukan oleh Whelan et al., (2026) mengungkapkan bahwa penerapan *hybrid working* berpotensi meningkatkan *technostress* dan *burnout* pada pekerja. Kondisi tersebut dapat muncul akibat tingginya tuntutan penggunaan teknologi, perpindahan antara lingkungan kerja yang berbeda, serta kesulitan pekerja untuk melepaskan diri dari aktivitas pekerjaan secara psikologis. Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam bekerja tidak selalu memberikan dampak positif terhadap *well-being* maupun produktivitas pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Simkute et al., (2025) menunjukkan bahwa penggunaan *Generative AI* tidak selalu memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja. Dalam kondisi tertentu, pemanfaatan teknologi tersebut justru dapat menyebabkan *productivity loss* karena meningkatnya *cognitive load*, terganggunya alur kerja, kesulitan dalam mengevaluasi hasil yang dihasilkan *AI*, serta kebutuhan untuk terus melakukan pemantauan terhadap output *AI*.

Penelitian Chuang et al., (2025) menemukan bahwa penggunaan *Artificial Intelligence (AI)* memiliki dampak yang bersifat ganda terhadap pekerja. Di satu sisi, *AI* dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, tetapi di sisi lain juga berpotensi menimbulkan *technostress*, *work-family conflict*, kelelahan kerja. Selain itu, Rahman et al., (2026) juga menemukan bahwa penerapan *algorithmic nudging* berbasis *Artificial Intelligence (AI)* dalam sistem *hybrid working* memiliki karakteristik *double-edged sword* terhadap kesejahteraan pekerja. Artinya, teknologi tersebut dapat memberikan manfaat dalam mendukung kinerja dan produktivitas, namun pada saat yang sama juga berpotensi menimbulkan tekanan serta tantangan yang dapat memengaruhi kesejahteraan pekerja.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan *AI-driven management* mampu meningkatkan efisiensi kerja, memperjelas pelaksanaan tugas (*task clarity*), serta mendukung peningkatan kompetensi pekerja. Namun, di sisi lain, penggunaan sistem tersebut juga berpotensi meningkatkan *emotional exhaustion*, *burnout*, dan *technostress*, serta mengurangi tingkat *autonomy* pekerja akibat adanya pengawasan berbasis algoritma yang dilakukan secara intensif.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penggunaan *Artificial Intelligence (AI)* dan penerapan sistem kerja *hybrid* tidak selalu menghasilkan dampak positif terhadap produktivitas maupun kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, berbagai hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan temuan atau inkonsistensi terkait pengaruh sistem kerja *hybrid*, kesejahteraan

pekerja, dan penggunaan *Artificial Intelligence (AI)* terhadap produktivitas pekerja *freelance*. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut masih memerlukan kajian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh sistem kerja *hybrid*, kesejahteraan pekerja, dan penggunaan *Artificial Intelligence (AI)* terhadap produktivitas pekerja *freelance*. Beberapa penelitian menemukan bahwa ketiga faktor tersebut mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan fleksibilitas kerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan dampak negatif seperti *burnout*, *technostress*, dan *cognitive overload*. Selain itu, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pekerja formal, sementara kajian mengenai pekerja *freelance*, khususnya di Kota Madiun, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh sistem kerja *hybrid*, kesejahteraan pekerja, dan penggunaan *Artificial Intelligence (AI)* terhadap produktivitas pekerja *freelance* dalam konteks ekonomi digital.

B. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki beberapa batasan agar ruang lingkup pembahasan lebih terarah dan tidak melebar, yaitu:

1. Penelitian ini hanya di fokuskan pada pekerja *freelance*, sehingga penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk pekerja formal atau wilayah lain.
2. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh langsung sistem kerja *Hybrid*, Kesejahteraan pekerja, dan penggunaan *AI* terhadap produktivitas pekerja *Freelance*

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan berbagai uraian yang telah dikemukakan pada bagian latar belakang, penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah sistem kerja *Hybrid* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun?
2. Apakah Kesejahteraan pekerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun?
3. Apakah penggunaan *Artificial Intelligence (AI)* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini ialah untuk:

1. Menghasilkan temuan empiris yang memperlihatkan adanya pengaruh sistem kerja *hybrid* terhadap tingkat produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.
2. Menghasilkan temuan empiris yang memperlihatkan adanya pengaruh kesejahteraan pekerja terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.
3. Menghasilkan temuan empiris yang memperlihatkan adanya pengaruh *Artificial Intelligence (AI)* terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya tujuan diatas maka peneliti berharap bisa memberikan manfaat yang baik secara praktis maupun teoritis yang dijelaskan sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem kerja *hybrid*, kesejahteraan pekerja, penggunaan *AI* terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain untuk mengetahui pengaruh sistem kerja *hybrid*, kesejahteraan pekerja, dan penggunaan (*AI*) terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta masukan kepada berbagai sektor perusahaan untuk lebih memperhatikan sistem kerja *hybrid*, kesejahteraan pekerja, dan penggunaan (*AI*) terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi ilmiah bagi pembaca mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.