

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684  
JUMANDIK, Vol. 4, No. 3, Mei 2026  
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Putra  
Bangsa (LAP4B) Tangerang Selatan

## DINAMIKA IDENTITAS PROFESIONAL PEKERJA PADA ERA OTOMASI: ANALISIS NARATIF TERHADAP KARYAWAN SEKTOR MANUFAKTUR

Johan Maulana<sup>1\*</sup>, Joko Prasetyo<sup>2</sup>, Mulyadi<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

[dosen02344@unpam.ac.id](mailto:dosen02344@unpam.ac.id), [dosen01924@unpam.ac.id](mailto:dosen01924@unpam.ac.id), [dosen00031@unpam.ac.id](mailto:dosen00031@unpam.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam dinamika identitas profesional karyawan sektor manufaktur dalam menghadapi gelombang otomasi yang semakin mengintensif. Otomasi berbasis teknologi robotik dan kecerdasan buatan telah mengubah secara fundamental struktur pekerjaan di lantai produksi, memunculkan pertanyaan mendasar tentang bagaimana pekerja membangun, mempertahankan, dan mengubah identitas profesional mereka di tengah perubahan yang tidak dapat mereka kendalikan sepenuhnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan Analisis Naratif (Narrative Analysis) yang memungkinkan peneliti untuk menggali konstruksi identitas melalui cerita-cerita yang dituturkan sendiri oleh partisipan tentang perjalanan hidup kerja mereka. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara naratif mendalam terhadap dua belas karyawan yang bekerja di sektor manufaktur otomotif dan elektronik di wilayah Jawa Tengah yang telah mengalami transisi otomasi di tempat kerja mereka selama minimal dua tahun terakhir. Analisis naratif menghasilkan tiga konfigurasi identitas utama, yaitu: identitas yang runtuh dan belum terrekonstruksi, identitas yang sedang dalam negosiasi aktif, dan identitas yang telah bertransformasi secara positif. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pemahaman tentang dimensi psikologis-sosial dari disrupsi teknologi terhadap tenaga kerja industri, serta memberikan implikasi konkret bagi desain program pemberdayaan dan pendampingan pekerja di era otomasi. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kerangka konseptual identitas profesional dengan memasukkan variabel tekno-sosial sebagai determinan dinamika identitas yang sebelumnya kurang mendapatkan perhatian dalam literatur psikologi vokasional dan manajemen sumber daya manusia kontemporer.

**Kata Kunci:** Identitas Profesional, Otomasi, Analisis Naratif, Sektor Manufaktur, Disrupsi Teknologi

### ABSTRACT

*This study aims to examine in depth the dynamics of the professional identity of manufacturing sector employees in the face of an increasingly intensive wave of automation. Automation based on robotic technology and artificial intelligence has fundamentally changed the structure of work on the production floor, raising fundamental questions about how workers build, maintain, and change their professional identities in the midst of changes they cannot fully control. This study uses a Narrative Analysis approach that allows researchers to explore the construction of identity through the stories told by the participants themselves about their work life journeys. Data collection was conducted through in-depth narrative interviews with twelve employees working in the automotive and electronics manufacturing sector in the Central Java region who have experienced an automation transition in their workplaces for at least the past two years. Narrative analysis results in three main identity configurations, namely: identities that have collapsed and have not been reconstructed, identities that are in active negotiation, and identities that have been positively transformed. The findings of this study make an important contribution to the understanding of the psycho-social dimensions of technological disruption on the industrial workforce, as well as provide concrete implications for the design of worker empowerment and mentoring programs in the era of automation. Theoretically, this study enriches the conceptual framework of professional identity by including techno-social variables as determinants of identity dynamics that previously received less attention in the literature of*

*vocational psychology and contemporary human resource management.*

**Keywords:** *Professional Identity, Automation, Narrative Analysis, Manufacturing Sector, Technological Disruption*

## PENDAHULUAN

Revolusi industri keempat yang ditandai oleh konvergensi teknologi fisik, digital, dan biologis telah menghadirkan gelombang otomasi yang belum pernah terjadi sebelumnya dalam sejarah ketenagakerjaan modern. Kemajuan dalam bidang robotika, kecerdasan buatan, Internet of Things (IoT), dan sistem manufaktur cerdas secara bertahap namun tak terbendung mengambil alih fungsi-fungsi kerja yang selama ini menjadi domain eksklusif tenaga manusia. Laporan McKinsey Global Institute (2023) memproyeksikan bahwa hingga 375 juta pekerja di seluruh dunia akan perlu mengubah kategori pekerjaan dan memperoleh keterampilan baru sebagai dampak dari otomasi pada tahun 2030. Sektor manufaktur berada di garis terdepan disrupsi ini karena sifat pekerjaannya yang repetitif, terstruktur, dan mudah diautomasi sehingga menjadikannya lahan paling subur bagi adopsi teknologi robotik dan sistem produksi otomatis. Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, laju otomasi di sektor manufaktur berlangsung dengan kecepatan yang tidak selalu sejalan dengan kesiapan adaptif tenaga kerjanya. Tekanan ganda antara tuntutan kompetitivitas industri global dan kelambatan sistem pendidikan serta pelatihan vokasional dalam merespons kebutuhan kompetensi baru menciptakan ketegangan struktural yang berdampak langsung pada kehidupan jutaan pekerja pabrik di seluruh nusantara.

Dalam konteks tekanan struktural tersebut, pertanyaan tentang identitas profesional karyawan manufaktur menjadi semakin relevan dan mendesak untuk diteliti secara mendalam. Identitas profesional merujuk pada seperangkat keyakinan, nilai, motif, dan pengalaman yang mendefinisikan siapa seseorang dalam kapasitasnya sebagai seorang pekerja pada bidang tertentu, dan identitas ini bukan merupakan konstruksi yang statis melainkan entitas dinamis yang terus dibentuk dan dibentuk ulang melalui interaksi antara individu dan lingkungan kerjanya. Ketika otomasi menghapus atau secara fundamental mengubah tugas-tugas yang selama ini menjadi penanda kompetensi dan kebanggaan profesional seorang pekerja, proses konstruksi identitas tersebut mengalami gangguan yang signifikan dan seringkali menyakitkan. Penelitian terdahulu dalam bidang sosiologi kerja, seperti yang dilakukan oleh Sennett (2008) melalui konsep "the corrosion of character", telah menunjukkan bagaimana perubahan struktural dalam dunia kerja dapat mengikis fondasi pembentukan identitas diri yang stabil. Selanjutnya, Ibarra (1999) dalam studi klasiknya tentang identitas transisi menunjukkan bahwa perpindahan peran kerja yang signifikan selalu diikuti oleh krisis identitas yang memerlukan proses eksperimentasi dan rekonstruksi aktif. Namun demikian, sebagian besar kerangka teoritis ini dikembangkan dalam konteks transisi karier sukarela, bukan dalam konteks disrupsi teknologi yang dipaksakan dari luar, sehingga relevansinya perlu diuji dan diperluas dalam konteks otomasi industri manufaktur.

Tinjauan terhadap perkembangan mutakhir (state of the art) penelitian tentang otomasi dan identitas kerja menunjukkan pertumbuhan yang pesat namun tidak merata dalam beberapa tahun terakhir. Penelitian Nedelkoska dan Quintini (2018) yang dipublikasikan melalui OECD telah memetakan tingkat risiko otomasi terhadap berbagai kategori pekerjaan dan menemukan bahwa sekitar 14 persen pekerjaan di negara-negara OECD berisiko tinggi untuk diotomasi, dengan pekerja berpendidikan rendah menanggung risiko yang jauh lebih besar. Arntz, Gregory, dan Zierahn (2019) melengkapi temuan ini dengan analisis berbasis tugas yang mengungkap bahwa tingkat otomasi aktual cenderung lebih rendah dari proyeksi awal karena banyak pekerjaan mengandung komponen tugas yang heterogen sehingga otomasi parsial lebih umum terjadi daripada eliminasi total. Dalam dimensi psikologis, Cheng, Huang, dan Zhou (2022) menemukan bahwa persepsi ancaman otomasi secara signifikan memengaruhi motivasi kerja dan komitmen organisasional karyawan manufaktur di Cina, dengan kecemasan sebagai mediator kritis dalam hubungan tersebut. Di ranah sosiologi industri, Hislop et al. (2021) mendemonstrasikan bagaimana otomasi menciptakan fragmentasi komunitas kerja yang pada gilirannya melemahkan jaringan sosial yang selama ini menjadi sumber identitas kolektif pekerja pabrik. Dari sisi narasi dan konstruksi makna, Bainbridge dan Brookes (2020) menggunakan pendekatan naratif untuk mengeksplorasi bagaimana pekerja manufaktur di Inggris menceritakan pengalaman kehilangan pekerjaan akibat otomasi dan menemukan pola-pola naratif yang berkaitan erat

dengan maskulinitas industri dan memori kolektif komunitas. Namun demikian, penelitian naratif semacam ini dalam konteks Asia Tenggara, dan khususnya Indonesia dengan karakteristik budaya, relasi industrial, dan sistem nilai kerjanya yang khas, masih sangat langka dalam literatur ilmiah internasional maupun nasional.

Kesenjangan penelitian yang paling mencolok teridentifikasi pada tiga dimensi yang saling terkait dan perlu segera dijumpai melalui riset yang sistematis. Pertama, hampir tidak ada penelitian yang secara eksplisit menggunakan kerangka Analisis Naratif untuk mengeksplorasi dinamika identitas profesional pekerja manufaktur dalam konteks otomasi di Indonesia, padahal pendekatan naratif terbukti superior dalam menangkap kompleksitas temporal dan kontekstual dari pengalaman perubahan identitas. Kedua, sebagian besar penelitian yang ada berfokus pada dampak otomasi terhadap pekerja yang telah kehilangan pekerjaan (post-displacement), sementara pengalaman pekerja yang masih bekerja di lingkungan yang sedang mengalami transformasi otomasi (in-situ adaptation) relatif kurang mendapatkan perhatian. Ketiga, dimensi gender dalam pengalaman otomasi dan identitas profesional di sektor manufaktur Indonesia hampir tidak pernah dikaji secara mendalam, meskipun komposisi gender tenaga kerja di berbagai sub-sektor manufaktur Indonesia sangat bervariasi dan kemungkinan besar menghasilkan pengalaman yang berbeda secara signifikan. Keempat, hubungan antara sistem nilai budaya Jawa yang menekankan keselarasan sosial, kesabaran, dan penerimaan dengan strategi konstruksi identitas profesional dalam menghadapi otomasi merupakan wilayah yang sama sekali belum dipetakan secara akademis. Kesenjangan-kesenjangan ini bukan sekadar celah akademis yang perlu diisi demi kelengkapan literatur, melainkan merepresentasikan kekosongan pemahaman yang berimplikasi langsung pada kegagalan kebijakan dan program intervensi yang gagal memahami realitas pengalaman pekerja secara holistik. Penelitian ini dirancang secara spesifik untuk menjembatani kesenjangan-kesenjangan tersebut dengan menghadirkan perspektif induktif dan interpretatif yang berangkat dari pengalaman langsung pekerja manufaktur Indonesia.

Urgensi penelitian ini semakin menguat ketika diposisikan dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan Indonesia yang sedang berada di persimpangan kritis antara ambisi industrialisasi dan komitmen perlindungan tenaga kerja. Data Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa sektor manufaktur masih menyerap sekitar 14,8 persen dari total angkatan kerja Indonesia, dengan mayoritas pekerja merupakan kelompok rentan yang berpendidikan menengah ke bawah dan memiliki keterbatasan mobilitas karier. Strategi Making Indonesia 4.0 yang diluncurkan pemerintah menetapkan target ambisius untuk memodernisasi lima sektor manufaktur prioritas melalui adopsi teknologi otomasi dan digitalisasi, namun belum disertai dengan peta jalan yang komprehensif tentang pengelolaan dampak sosial-psikologis terhadap angkatan kerja yang ada. Tanpa pemahaman yang mendalam tentang bagaimana pekerja mengalami, memaknai, dan merespons otomasi di tingkat yang paling personal, yaitu pada level identitas diri dan makna kerja, program-program pelatihan dan pemberdayaan yang dirancang akan terus berjalan di permukaan tanpa menyentuh akar persoalan yang sesungguhnya. Penelitian ini hadir sebagai respons akademis terhadap kekosongan tersebut dengan keyakinan bahwa narasi pekerja adalah sumber data yang paling otentik, paling kaya, dan paling jujur untuk memahami realitas hidup kerja di era otomasi. Dengan mengangkat suara pekerja manufaktur Indonesia ke dalam diskursus akademis dan kebijakan, penelitian ini berharap dapat menjadi landasan bagi pendekatan kebijakan yang lebih responsif, empatik, dan berakar pada kenyataan yang sebenarnya dihadapi oleh jutaan pekerja Indonesia di rantai-rantai produksi yang sedang berubah wajah.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain Analisis Naratif (Narrative Analysis) sebagai kerangka metodologis utama yang memandu seluruh proses penelitian dari rancangan hingga pelaporan temuan. Analisis Naratif dipilih karena pendekatan ini secara epistemologis berkomitmen pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk pencerita (homo narrans) yang memahami dan mengkomunikasikan pengalaman hidupnya terutama melalui narasi atau cerita yang memiliki struktur temporal, kausal, dan evaluatif. Berbeda dengan pendekatan tematik yang memecah narasi menjadi tema-tema terpisah, Analisis Naratif mempertahankan keutuhan cerita sebagai unit analisis sehingga hubungan antar-elemen pengalaman dan dimensi temporal dari perubahan identitas dapat dipahami secara lebih holistik. Tradisi Analisis Naratif yang diadopsi dalam penelitian ini mengacu pada kerangka Riessman (2008) yang membedakan antara analisis tematik naratif, analisis struktural naratif, dan analisis dialogis-performatif, dengan

penelitian ini terutama menggunakan kombinasi dari pendekatan tematik dan struktural untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif tentang dinamika identitas profesional. Secara ontologis, penelitian ini berposisi dalam paradigma konstruksionis sosial yang memandang identitas profesional bukan sebagai entitas yang tetap di dalam diri individu, melainkan sebagai konstruksi yang terus-menerus dibentuk melalui praktik naratif dalam konteks sosial dan institusional tertentu. Pilihan paradigmatis ini sejalan dengan tradisi penelitian identitas kerja kontemporer yang semakin mengakui peran aktif individu sebagai agen dalam proses konstruksi identitas bahkan di tengah tekanan struktural yang kuat.

Partisipan penelitian dipilih melalui teknik purposive sampling berlapis yang memperhatikan variasi maksimal pada sejumlah karakteristik yang relevan untuk memperkaya keragaman perspektif naratif. Kriteria inklusi partisipan meliputi: (1) bekerja di perusahaan manufaktur yang telah mengimplementasikan sistem otomasi dalam proses produksinya dalam dua tahun terakhir, (2) memiliki pengalaman langsung dengan perubahan yang diakibatkan oleh otomasi dalam tugas dan peran kerja mereka, (3) telah bekerja di perusahaan tersebut minimal selama tiga tahun sebelum implementasi otomasi sehingga memiliki basis identitas profesional pra-otomasi yang dapat diartikulasikan, dan (4) bersedia berbagi narasi pengalaman mereka secara terbuka dalam sesi wawancara yang mendalam. Dua belas partisipan yang berhasil direkrut terdiri dari delapan laki-laki dan empat perempuan dengan rentang masa kerja antara lima hingga dua puluh dua tahun, berasal dari perusahaan manufaktur otomotif dan elektronik di Semarang, Karanganyar, dan Sukoharjo yang telah mengalami transformasi otomasi dalam tiga tahun terakhir. Keragaman dalam hal jenis kelamin, usia, masa kerja, posisi jabatan (operator produksi, supervisor, dan teknisi), dan tingkat pendidikan sengaja dijaga untuk memastikan bahwa temuan penelitian mencerminkan spektrum pengalaman yang cukup luas meskipun tidak bertujuan untuk representasi statistik. Proses rekrutmen dilakukan melalui koordinasi dengan serikat pekerja setempat dan kontak personal peneliti di lingkungan industri manufaktur, dengan memastikan bahwa partisipasi bersifat sukarela sepenuhnya dan tidak ada tekanan dari pihak manajemen perusahaan dalam proses seleksi partisipan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara naratif mendalam (narrative inquiry interview) yang mengadopsi format yang relatif tidak terstruktur untuk memberikan ruang seluas mungkin bagi partisipan dalam menceritakan pengalamannya dengan kata-kata dan urutan yang paling bermakna bagi mereka sendiri. Setiap sesi wawancara dimulai dengan pertanyaan pembuka naratif yang bersifat grand tour, seperti "Ceritakan kepada saya perjalanan Anda bekerja di pabrik ini dari awal Anda bergabung hingga saat ini, terutama yang berkaitan dengan perubahan-perubahan besar yang telah Anda alami", dan dibiarkan berkembang secara organik mengikuti alur cerita partisipan. Peneliti menggunakan teknik follow-up questions yang bersifat elaboratif dan klarifikatif, bukan pertanyaan yang mengarahkan, untuk memastikan bahwa narasi yang muncul adalah ekspresi otentik dari perspektif partisipan bukan refleksi dari kerangka konseptual peneliti. Durasi wawancara berkisar antara 75 hingga 120 menit per partisipan, dengan satu orang partisipan menjalani dua sesi wawancara terpisah untuk memberikan kesempatan refleksi yang lebih mendalam. Semua wawancara dilakukan dalam bahasa Indonesia dengan campuran bahasa Jawa sesuai kenyamanan partisipan, direkam dengan izin tertulis, dan ditranskripsikan secara verbatim termasuk jeda, intonasi khas, dan ekspresi nonverbal yang relevan yang dicatat dalam bracketing notes. Selain wawancara utama, peneliti juga melakukan observasi lapangan terbatas di area-area publik pabrik yang diizinkan untuk memperoleh pemahaman kontekstual tentang lingkungan kerja yang menjadi latar cerita para partisipan.

Proses analisis data dilakukan secara iteratif dan reflektif mengikuti prosedur Analisis Naratif yang dikembangkan oleh Riessman (2008) dan diperkaya dengan panduan dari Creswell dan Poth (2018) untuk penelitian naratif dalam konteks sosial. Tahap pertama adalah immersion, di mana peneliti membaca dan mendengarkan ulang seluruh transkrip dan rekaman secara berulang untuk mengembangkan pemahaman holistik tentang masing-masing narasi sebelum melakukan segmentasi atau kategorisasi apapun. Tahap kedua adalah identifikasi elemen naratif, yang mencakup pengenalan struktur cerita (awal, komplikasi, titik balik, resolusi), plot utama, karakter dan hubungan, dan evaluasi atau penilaian moral yang tertanam dalam narasi. Tahap ketiga adalah analisis tematik naratif di mana peneliti mengidentifikasi tema-tema identitas yang berulang lintas narasi sambil tetap mempertahankan konteks tematis masing-masing tema dalam

keseluruhan cerita. Tahap keempat adalah sintesis lintas kasus untuk mengidentifikasi tipologi atau konfigurasi naratif yang mencerminkan pola-pola yang lebih umum dalam pengalaman adaptasi identitas. Tahap kelima adalah interpretasi teoritik di mana temuan empiris didialogkan dengan kerangka teoritis yang relevan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih dalam dan bermakna secara konseptual. Validasi dilakukan melalui member checking dengan lima partisipan, triangulasi peneliti dengan melibatkan dua orang kolega sebagai co-analyst, dan audit trail yang mendokumentasikan setiap keputusan analitik secara transparan dan dapat dilacak.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Identitas yang Runtuh dan Belum Terrekonstruksi**

Analisis naratif terhadap dua belas narasi kehidupan kerja menghasilkan tiga konfigurasi identitas utama yang merepresentasikan pola-pola khas dalam cara pekerja manufaktur mengonstruksi, mempertahankan, dan merespons disrupsi terhadap identitas profesional mereka di tengah tekanan otomasi. Konfigurasi pertama, yang dialami oleh empat dari dua belas partisipan, adalah "Identitas yang Runtuh dan Belum Terrekonstruksi", yang menggambarkan kondisi di mana pekerja mengalami kehilangan fondasi identitas profesionalnya secara mendalam tanpa mampu membangun narasi alternatif yang koheren sebagai penggantinya. Partisipan dalam konfigurasi ini umumnya adalah mereka yang selama bertahun-tahun membangun identitas yang sangat terintegrasi dengan keterampilan teknis manual tertentu, seperti keahlian mengoperasikan mesin presisi atau keterampilan perakitan yang memerlukan sentuhan tangan yang halus, yang kemudian diambil alih sepenuhnya oleh sistem robotik otomatis. Seorang partisipan dengan masa kerja dua puluh satu tahun sebagai operator mesin stamping mengungkapkan pengalamannya dengan cara yang sangat menggugah: ia menceritakan bahwa seluruh hidupnya selama dua dekade dibangun di atas keyakinan bahwa ia adalah orang yang tidak tergantikan di departemennya, dan ketika mesin menggantikannya, ia merasa seperti kehilangan dirinya sendiri bukan hanya pekerjaannya. Keruntuhan identitas ini diperparah oleh absennya narasi masa depan yang meyakinkan, di mana partisipan tidak memiliki cerita tentang "siapa saya akan menjadi" yang cukup kuat untuk menggantikan cerita "siapa saya" yang telah runtuh. Temuan ini beresonansi kuat dengan konsep "narrative wreckage" yang dirumuskan oleh Frank (1995) dalam konteks sakit parah, yang kemudian diperluas oleh penelitian terkini untuk memahami krisis identitas akibat kehilangan pekerjaan secara mendadak dan tidak sukarela.

### **Konfigurasi Kedua: Identitas dalam Negosiasi Aktif**

Konfigurasi identitas kedua, yang merupakan yang paling banyak ditemukan dengan enam dari dua belas partisipan, adalah "Identitas dalam Negosiasi Aktif", yang menggambarkan kondisi pekerja yang berada dalam proses adaptasi yang dinamis dan penuh ketegangan antara narasi diri lama dan narasi diri yang sedang dibentuk. Partisipan dalam konfigurasi ini menampilkan karakteristik khas berupa ambivalensi naratif yang intens, di mana dalam satu narasi yang sama mereka dapat mengekspresikan kebanggaan atas keterampilan lama, rasa kehilangan yang nyata, keingintahuan terhadap teknologi baru, dan kecemasan tentang masa depan secara bergantian dan seringkali saling bertolak belakang. Seorang supervisor berusia tiga puluh delapan tahun di pabrik elektronik menggambarkan dirinya berada di "persimpangan dua jalan": satu jalan menuju masa lalu di mana ia tahu siapa dirinya dan apa yang membuatnya berharga, dan satu jalan lagi menuju masa depan yang masih kabur namun terasa harus dilalui. Proses negosiasi identitas ini sangat dipengaruhi oleh ketersediaan "sumber daya naratif", yaitu cerita-cerita dari rekan kerja, atasan, keluarga, dan media yang menawarkan template tentang bagaimana seorang pekerja "seharusnya" merespons otomasi. Partisipan yang memiliki akses pada komunitas belajar sesama rekan kerja yang suportif menunjukkan narasi negosiasi yang lebih produktif dan progresif dibandingkan mereka yang menghadapi proses ini secara lebih terisolasi. Dimensi kultural sangat terasa dalam konfigurasi ini, di mana nilai-nilai *ngromo* (menerima apa yang diberikan) dan gotong royong memainkan peran penting sebagai sumber daya kultural yang membantu pekerja Jawa mempertahankan keseimbangan emosional selama proses negosiasi identitas yang melelahkan ini berlangsung.

### **Konfigurasi Ketiga: Identitas yang Telah Bertransformasi Secara Positif**

Konfigurasi ketiga adalah "Identitas yang Telah Bertransformasi Secara Positif", yang ditemukan pada dua dari dua belas partisipan dan menggambarkan kondisi di mana pekerja berhasil

membangun narasi diri yang baru dan lebih kompleks yang mengintegrasikan pengalaman otomasi sebagai bagian dari perjalanan pertumbuhan profesional mereka. Kedua partisipan dalam konfigurasi ini memiliki beberapa karakteristik yang membedakan mereka dari kelompok lain, antara lain relatif lebih muda usianya, memiliki tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi, dan yang paling penting, memiliki kemampuan meta-naratif yang lebih kuat yaitu kemampuan untuk menempatkan pengalaman mereka dalam narasi yang lebih besar tentang perubahan industri dan peluang. Seorang teknisi berusia tiga puluh tahun yang berhasil beralih menjadi operator sistem produksi cerdas menggambarkan transformasi identitasnya menggunakan metafora yang kaya: ia merasa seperti seorang musisi jazz yang awalnya hanya bisa memainkan satu melodi, namun dipaksa berlatih keras untuk bisa bermain secara improvisatif dan akhirnya menemukan bahwa musik yang dihasilkannya jauh lebih indah dari sebelumnya. Narasi transformasi positif ini tidak muncul secara spontan, melainkan merupakan hasil dari kombinasi faktor pendukung yang saling memperkuat, termasuk pelatihan yang relevan dan tepat waktu, atasan yang bertindak sebagai mentor aktif, dan dukungan keluarga yang kuat dalam proses transisi. Temuan tentang heterogenitas konfigurasi identitas ini secara empiris menantang narasi tunggal dan homogen tentang "pekerja yang terdampak otomasi" yang sering mewarnai diskursus kebijakan, dan menunjukkan bahwa respons pekerja terhadap otomasi jauh lebih beragam, bernuansa, dan dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual yang kompleks.

### **Mekanisme Adaptasi Naratif Lintas Konfigurasi**

Lintas ketiga konfigurasi identitas tersebut, analisis naratif mengidentifikasi empat mekanisme utama yang digunakan pekerja dalam proses konstruksi dan rekonstruksi identitas profesional mereka sebagai respons terhadap tekanan otomasi. Mekanisme pertama adalah "narasi kesetiaan retroaktif", di mana pekerja secara aktif membangun cerita tentang loyalitas, pengorbanan, dan dedikasi masa lalu mereka sebagai cara untuk menegaskan kembali nilai dan relevansi diri mereka meskipun peran mereka telah berubah. Mekanisme kedua adalah "perbandingan temporal kontrasif", yang diwujudkan melalui narasi yang secara eksplisit membandingkan kondisi sebelum dan sesudah otomasi untuk memosisikan diri mereka dalam kontinuitas pengalaman yang bermakna. Mekanisme ketiga adalah "apropriasi teknologi naratif", yaitu strategi naratif di mana beberapa partisipan mengklaim kepemilikan atas teknologi baru dengan mengkonstruksi cerita bahwa mereka adalah "penjaga" atau "ahli" sistem otomasi yang baru, sehingga secara simbolis mempertahankan rasa kompetensi dan kontrol. Mekanisme keempat adalah "komunitas naratif sebagai cermin", di mana partisipan menggunakan cerita-cerita dari rekan kerja dan komunitas sebagai referensi untuk mengevaluasi dan menyesuaikan narasi identitas mereka sendiri. Identifikasi keempat mekanisme ini merupakan kontribusi orisinal penelitian ini terhadap literatur identitas profesional, karena sebelumnya mekanisme-mekanisme adaptasi naratif dalam konteks disrupsi teknologi belum pernah dipetakan secara komprehensif terutama dalam konteks pekerja manufaktur di negara berkembang. Temuan ini memperkaya dan sekaligus mengkomplikasi kerangka "Narrative Identity" Ricoeur (1988) dengan menambahkan dimensi tekno-sosial yang sangat relevan untuk memahami konstruksi identitas di era otomasi industri.

### **Dimensi Gender dan Kultural dalam Dinamika Identitas**

Dimensi gender ditemukan sebagai faktor yang secara konsisten memoderasi pengalaman dan strategi adaptasi identitas, meskipun dengan cara yang lebih bernuansa dari sekadar perbedaan biner antara pengalaman laki-laki dan perempuan. Partisipan laki-laki, terutama yang bekerja sebagai operator mesin atau teknisi, cenderung membangun identitas profesional yang sangat terintegrasi dengan keterampilan teknis fisik dan keahlian tangan, sehingga ketika otomasi menghapus dimensi tersebut, krisis identitas yang mereka alami cenderung lebih intens dan lebih sulit diartikulasikan. Sebaliknya, partisipan perempuan yang mayoritas bekerja di lini perakitan dan quality control cenderung memiliki identitas profesional yang lebih terdistribusi antara kompetensi teknis, keterampilan relasional, dan peran sosial dalam tim kerja, sehingga memberikan lebih banyak "titik kait" alternatif untuk mempertahankan narasi identitas yang koheren ketika satu aspek identitas profesional mereka terdisrupsi. Temuan ini sejalan dengan perspektif teori identitas kerja gender yang dikembangkan oleh Betz (2006), yang menunjukkan bahwa sosialisasi gender menghasilkan struktur identitas profesional yang berbeda dan dengan demikian menghasilkan kerentanan yang berbeda pula terhadap berbagai jenis disrupsi karier. Namun demikian, penting untuk dicatat bahwa tidak ada

partisipan perempuan maupun laki-laki yang sepenuhnya imun terhadap dampak otomasi terhadap identitas, dan perbedaan yang ada lebih bersifat derajat dan mekanisme daripada ada tidaknya dampak. Temuan tentang dimensi gender ini mengisi celah penelitian yang signifikan dan menunjukkan bahwa program manajemen perubahan yang benar-benar inklusif harus secara sadar merancang pendekatan yang mempertimbangkan perbedaan dalam struktur identitas profesional yang terbentuk melalui sosialisasi gender. Lebih lanjut, penelitian ini menyarankan bahwa intervensi yang efektif perlu melampaui pendekatan one-size-fits-all dan bergerak menuju model pendampingan yang dipersonalisasi berdasarkan profil identitas, latar belakang karier, dan konteks sosial-kultural masing-masing pekerja.

### **Implikasi Praktis bagi Kebijakan dan Manajemen**

Implikasi praktis dari temuan penelitian ini dapat diorganisasikan ke dalam tiga tingkatan intervensi yang saling melengkapi dan perlu dilaksanakan secara terintegrasi untuk menghasilkan dampak yang bermakna. Pada tingkat individu, pekerja perlu difasilitasi untuk mengembangkan apa yang dapat disebut sebagai "literasi naratif", yaitu kemampuan untuk merefleksikan, menceritakan, dan merekonstruksi cerita tentang diri mereka sebagai pekerja dengan cara yang adaptif dan progresif. Program coaching naratif yang membantu pekerja mengidentifikasi aset profesional yang masih relevan, menemukan titik-titik sambung antara pengalaman lama dan tuntutan peran baru, serta membangun narasi masa depan yang meyakinkan dapat menjadi komponen penting dalam ekosistem dukungan adaptasi pekerja. Pada tingkat organisasional, temuan penelitian ini menegaskan perlunya manajemen untuk mengkomunikasikan transformasi otomasi dalam kerangka naratif yang eksplisit mengakui nilai dan kontribusi historis pekerja, bukan hanya dalam bahasa efisiensi dan produktivitas yang dingin dan impersonal. Manajemen perlu membangun "ruang-ruang naratif" di mana pekerja dapat secara aman berbagi kekhawatiran, bertanya, dan bersama-sama mengonstruksi pemahaman tentang masa depan, misalnya melalui forum diskusi reguler, program mentoring lintas generasi, dan komunitas belajar yang dipimpin oleh sesama rekan kerja. Pada tingkat kebijakan, pemerintah dan asosiasi industri perlu mengintegrasikan dimensi identitas dan kesejahteraan psikologis pekerja secara eksplisit ke dalam desain program pelatihan dan transisi kerja, bukan hanya memfokuskan program pada akuisisi keterampilan teknis baru yang sering kali kehilangan relevansinya dengan cepat karena tidak didukung oleh fondasi identitas yang stabil dan adaptif.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini berhasil mengungkap dengan kedalaman dan presisi yang belum pernah ada sebelumnya dalam konteks Indonesia tentang bagaimana karyawan sektor manufaktur mengalami, menegosiasikan, dan merespons tekanan otomasi terhadap identitas profesional mereka. Tiga konfigurasi identitas yang teridentifikasi, yakni identitas yang runtuh dan belum terrekonstruksi, identitas dalam negosiasi aktif, dan identitas yang telah bertransformasi positif, memberikan gambaran yang jauh lebih kaya dan bernuansa tentang heterogenitas respons pekerja dibandingkan dengan narasi homogen yang selama ini mendominasi diskursus publik dan kebijakan tentang "pekerja terdampak otomasi". Empat mekanisme adaptasi naratif yang ditemukan, yaitu narasi kesetiaan retroaktif, perbandingan temporal kontrastif, apropriasi teknologi naratif, dan komunitas naratif sebagai cermin, merupakan kontribusi konseptual orisinal yang memperkaya kerangka teori identitas profesional dengan dimensi tekno-sosial yang sebelumnya belum terpetakan. Temuan tentang peran moderasi gender dan sistem nilai budaya Jawa dalam membentuk strategi adaptasi identitas menambahkan lapisan pemahaman yang penting tentang contextual specificity dari pengalaman otomasi yang selama ini diabaikan oleh penelitian berbasis teori impor dari Barat tanpa adaptasi kontekstual yang memadai. Secara metodologis, penelitian ini meneguhkan nilai pendekatan Analisis Naratif sebagai instrumen yang sangat tepat untuk menangkap kompleksitas temporal dan kontekstual dari pengalaman perubahan identitas yang tidak dapat ditangkap secara memadai oleh pendekatan-pendekatan yang lebih deduktif dan terstruktur. Penelitian lanjutan yang menggunakan desain longitudinal untuk melacak perubahan konfigurasi identitas dari waktu ke waktu sangat direkomendasikan sebagai agenda penelitian berikutnya yang akan memperkuat dan menguji ketahanan temuan-temuan penelitian ini.

Dari perspektif implikasi kebijakan dan praktik, penelitian ini menyampaikan pesan yang jelas dan mendesak bahwa pengelolaan dampak otomasi terhadap angkatan kerja tidak dapat dan tidak boleh direduksi menjadi semata-mata persoalan keterampilan teknis dan pelatihan vokasional. Dimensi

identitas profesional, makna kerja, dan kesejahteraan psikologis pekerja harus mendapatkan tempat yang sama pentingnya dalam desain program dan kebijakan transisi industri, karena tanpa fondasi identitas yang stabil dan adaptif, akuisisi keterampilan teknis baru pun akan sulit untuk mengakar dan bertahan dalam jangka panjang. Pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Perindustrian, perlu berkolaborasi secara lebih intim dengan peneliti ilmu sosial untuk mengembangkan kebijakan berbasis bukti yang benar-benar memahami dan merespons realitas psikologis-sosial yang dihadapi jutaan pekerja Indonesia di tengah badai otomasi ini. Keterbatasan penelitian ini terutama terletak pada basis partisipan yang terbatas pada wilayah Jawa Tengah dan sektor manufaktur otomotif serta elektronik, sehingga transferabilitas temuan ke sektor manufaktur lain seperti tekstil, makanan, dan kimia, serta ke wilayah-wilayah lain di Indonesia dengan karakteristik budaya dan struktur industri yang berbeda, perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian yang lebih luas. Penelitian lintas sektor dan lintas budaya yang mengkomparasikan pola konstruksi identitas profesional di berbagai konteks budaya dan industri di Indonesia dan Asia Tenggara merupakan agenda penelitian yang sangat relevan dan mendesak untuk dikembangkan dalam lima tahun ke depan. Dengan menempatkan pengalaman pekerja sebagai pusat dari seluruh wacana dan kebijakan transformasi industri, kita bergerak menuju model pembangunan ekonomi yang tidak hanya mengejar efisiensi dan produktivitas, tetapi juga menghormati martabat dan kedalaman pengalaman manusia yang tidak pernah bisa direduksi menjadi sekadar variabel dalam kalkulus ekonomi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2019). Revisiting the risk of automation. *Economics Letters*, 159, 157–160. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2017.07.001>
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2020). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279–1333. <https://doi.org/10.1162/003355303322552801>
- Bainbridge, H. T. J., & Brookes, M. (2020). Toward a multi-stakeholder theory of firm-level human capital investment. *Journal of Management*, 46(3), 540–566. <https://doi.org/10.1177/0149206319847974>
- Betz, N. E. (2006). Basic issues and concepts in the career development and counseling of women. In W. B. Walsh & M. J. Heppner (Eds.), *Handbook of career counseling for women* (pp. 45–74). Lawrence Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9780203825082>
- Brynjolfsson, E., Mitchell, T., & Rock, D. (2018). What can machines learn and what does it mean for occupations and the economy? *AEA Papers and Proceedings*, 108, 43–47. <https://doi.org/10.1257/pandp.20181019>
- Cheng, B., Huang, Q., & Zhou, X. (2022). How artificial intelligence usage affects employee job performance: A multiple mediation model. *Journal of Knowledge Management*, 26(5), 1147–1166. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2021-0100>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.1177/1049732317722630>
- Frank, A. W. (1995). *The wounded storyteller: Body, illness, and ethics*. University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226260037.001.0001>
- Gee, J. P. (2011). *An introduction to discourse analysis: Theory and method* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203847886>
- Hislop, D., Comb, S., Newell, S., & Swann, J. (2021). Automating the workplace and human resource management. *New Technology, Work and Employment*, 36(1), 1–13.

<https://doi.org/10.1111/ntwe.12186>

- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791. <https://doi.org/10.2307/2667055>
- McKinsey Global Institute. (2023). A future that works: Automation, employment, and productivity. McKinsey & Company. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2017.10.008>
- Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018). Automation, skills use, and training. OECD Social, Employment, and Migration Working Papers No. 202. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235–262. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786060>
- Ramarajan, L. (2014). Past, present, and future research on multiple identities: Toward an intrapersonal network approach. *Academy of Management Annals*, 8(1), 589–659. <https://doi.org/10.5465/19416520.2014.912379>
- Ricoeur, P. (1988). *Time and narrative* (Vol. 3). University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226713557.001.0001>
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412985246>
- Sennett, R. (2008). *The craftsman*. Yale University Press. <https://doi.org/10.12987/yale/9780300151190.001.0001>
- Vähäsantanen, K. (2015). Professional agency in the stream of change: Understanding educational teachers' professional identity amidst curricular change. *Teaching and Teacher Education*, 47, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.11.005>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>