


# MOTIVASI & FLEKSIBILITAS KERJA DRIVER JEK ONLINE





# MOTIVASI & FLEKSIBILITAS KERJA DRIVER JEK ONLINE

Kristin Juwita, SE. MM.  
Ucha Rosalia, SM.  
Intan Dwi Permatasari, SM.

 Penerbit

---

## MOTIVASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA DRIVER OJEK ONLINE

---

Ditulis oleh:

**Kristin Juwita, SE., MM.**

**Ucha Rosalia, SM.**

**Intan Dwi Permatasari, SM.**

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

**PT. Literasi Nusantara Abadi Grup**

Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Kav. B11 Merjosari

Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144

Telp : +6285887254603, +6285841411519

Email: literasinusantaraofficial@gmail.com

Web: www.penerbitlitnus.co.id

Anggota IKAPI No. 340/JTI/2022



---

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

---

Cetakan I, Juni 2024

Perancang sampul: Rosyiful Aqli

Penata letak: Bagus Aji Saputra

**ISBN : 978-623-114-976-3**

vi + 84 hlm. ; 15,5x23 cm.

©Juni 2024

# PRAKATA



Dalam era digital yang terus berkembang, industri transportasi *online* telah menjadi bagian integral dari rutinitas harian. Di balik teknologi aplikasi, ada para pekerja yang gigih mengemudi kendaraan dan menjadi tulang punggung dari layanan ini. Para pengemudi ojek *online* bekerja tanpa kenal lelah untuk memenuhi kebutuhan mobilitas masyarakat.

Pekerjaan sebagai *driver* ojek *online* menawarkan lebih dari sekadar sebuah pekerjaan. Hal ini adalah gaya hidup, sebuah pilihan yang memungkinkan fleksibilitas luar biasa bagi para pekerja. Dibandingkan dengan pekerjaan konvensional, menjadi *driver* ojek *online* memberikan kebebasan dalam menentukan jam kerja, tempat kerja, bahkan pendapatan yang ingin dicapai.

Namun di balik fleksibilitas tersebut, diperlukan juga motivasi yang kuat untuk terus menjaga semangat dan kualitas pelayanan. Motivasi ini tak hanya datang dari dorongan finansial semata, tetapi juga dari kepuasan membantu orang lain, merasa terhubung dengan komunitas, serta kesempatan untuk terus belajar dan berkembang.

Keberhasilan seorang *driver* ojek *online* tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pesanan yang dilayani, tetapi juga dari kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Fleksibilitas yang ditawarkan oleh pekerjaan ini memberikan kesempatan bagi para *driver* untuk tetap terhubung dengan keluarga, mengejar hobi, atau bahkan mengejar pendidikan tambahan. Dengan semangat motivasi dan pilihan fleksibilitas yang disertai dengan tanggung jawab

dan komitmen yang tinggi, para *driver* ojek *online* menjadi sosok yang menginspirasi dalam menjalani profesi.



# DAFTAR ISI

Prakata ..... iii  
Daftar Isi ..... v

## BAB I

PRAWACANA ..... 1  
Motivasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Ojek Online..... 1

## BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA..... 3  
Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 3  
Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 5  
Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 6  
Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 6

## BAB III

MOTIVASI KERJA..... 11  
Definisi Motivasi Kerja..... 11  
Teori-Teori Motivasi ..... 13  
Indikator-Indikator Motivasi ..... 16  
Komponen Motivasi ..... 19

Jenis-Jenis Motivasi.....	21
Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja .....	22

## **BAB IV**

<b>FLEKSIBILITAS KERJA.....</b>	<b>27</b>
Definisi Fleksibilitas Kerja .....	27
Kategori Fleksibilitas Kerja .....	30
Tujuan Fleksibilitas Kerja.....	32
Manfaat Fleksibilitas Kerja .....	34
Faktor yang Memengaruhi Fleksibilitas Kerja.....	36
Kelemahan dan Kekurangan Fleksibilitas Kerja.....	41

## **BAB V**

<b>GENDER, PEREMPUAN, DAN BEKERJA.....</b>	<b>47</b>
Gender dan Kesetaraan Gender.....	47
Gender dan Ekonomi .....	49
Perempuan dan Bekerja .....	51

## **BAB VI**

<b>FENOMENA DRIVER OJEK ONLINE .....</b>	<b>55</b>
Definisi Ojek <i>Online</i> .....	55
Kemitraan <i>Online</i> .....	60

## **BAB VII**

<b>ANALISIS MOTIVASI SEBAGAI DRIVER OJEK ONLINE.....</b>	<b>71</b>
--	-----------

## **BAB VIII**

<b>KONKLUSI KAJIAN .....</b>	<b>77</b>
Daftar Pustaka .....	79

# BAB I

## PRAWACANA



---

### **Motivasi dan Fleksibilitas Kerja *Driver Ojek Online***

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang unggul untuk bersaing dengan perusahaan lainnya, mengingat tingkat persaingan yang tinggi dalam dunia bisnis. Faktor sumber daya manusia menjadi perhatian utama bagi organisasi, karena mereka memiliki peran yang signifikan dalam kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan. Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang mendorong semangat kerja individu di dalam organisasi guna mencapai tujuan bersama. Nawawi (2003) menyatakan bahwa motivasi tinggi diperlukan untuk menciptakan kinerja yang bersemangat, bergairah, dan berdedikasi.

Minat masyarakat untuk bergabung sebagai pengemudi Gojek menunjukkan bahwa mereka tidak terlalu mempermasalahkan pekerjaan formal untuk memenuhi kebutuhan hidup, terutama bagi mereka yang menjadikan menjadi pengemudi Gojek sebagai pekerjaan utama. Wisana (2018) menemukan bahwa mitra pengemudi merasa puas dan mendapatkan manfaat yang cukup signifikan dari fleksibilitas kerja yang ditawarkan oleh Gojek.

Fleksibilitas kerja, seperti yang dijelaskan oleh Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014), mencakup kemampuan untuk mengatur jam kerja secara fleksibel berdasarkan lokasi dan kemampuan untuk mematuhi jadwal kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini memberikan



kebebasan kepada pekerja untuk memilih waktu dan tempat kerja yang sesuai, sehingga mereka memiliki lebih banyak waktu untuk diri sendiri namun tetap dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik.

Banyaknya minat masyarakat untuk menjadi pengemudi Gojek disebabkan oleh manfaat yang menarik, seperti meningkatkan kualitas hidup. Saputra, dkk, (2019) juga menyatakan hal serupa bahwa minat masyarakat menjadi pengemudi Gojek lebih dipengaruhi oleh keuntungan yang bisa diperoleh daripada pekerjaan formal. Selain itu, fleksibilitas kerja yang ditawarkan oleh Gojek juga menjadi faktor utama yang memotivasi orang untuk bergabung sebagai pengemudi.

Pentingnya kekuatan fisik dan kesadaran akan risiko seperti pembatalan perjalanan atau potensi pelecehan seksual menjadi pertimbangan penting bagi perempuan yang ingin menjadi pengemudi Gojek. Meskipun demikian, banyak perempuan yang memilih profesi ini untuk meningkatkan pendapatan mereka tanpa terpengaruh oleh pandangan negatif dari orang lain terhadap pekerjaan mereka (Arief, 2018).

# BAB II

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



---

### Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia muncul sebagai disiplin yang penting seiring dengan berkembangnya kesadaran bahwa tenaga kerja merupakan aset berharga yang menentukan keberhasilan organisasi. Berbagai teori dan pendekatan dalam MSDM terus berkembang untuk menyesuaikan dengan dinamika pasar tenaga kerja dan kebutuhan organisasi yang terus berubah. Dalam konteks ini, MSDM menjadi instrumen strategis yang memastikan bahwa organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan kompleks.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan tenaga kerja untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Douglas dkk, 2016: 15).

Sutrisno (2009: 4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai pengakuan akan pentingnya tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat berharga. Mereka menekankan bahwa tenaga kerja ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, berbagai fungsi dan kegiatan diterapkan guna memastikan bahwa sumber daya manusia

tersebut digunakan secara efektif dan adil demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Peran sumber daya manusia yang unggul akan sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan agar dapat bersaing dengan yang lainnya. Menurut Qomariah (2020), semua potensi sumber daya manusia memengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan kemajuan teknologi dan informasi, serta tanpa sumber daya manusia, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan guna mencapai tujuan perusahaan.

Martoyo (2000) menjelaskan bahwa kegiatan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyediakan dan mempertahankan jumlah dan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan manajemen yang sejalan dengan misi organisasi.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sri Larasati (2018) mengemukakan bahwa terlepas dari bentuk atau tujuan organisasi dan perusahaan, unsur-unsur utama organisasi dan perusahaan diciptakan berdasarkan dengan visi dan misi, serta tujuannya untuk kemaslahatan umat manusia, dan manusia dinilai strategis memperhitungkan semua kegiatan perusahaan/organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola, mengatur, mengurus, dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga dapat berfungsi secara efektif, produktif, dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu perusahaan (Rivai, 2018).

---

## Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia semakin dianggap krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen diartikan sebagai kumpulan pengetahuan tentang cara yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, masalah yang dihadapi manajemen tidak hanya terbatas pada bahan baku, alat kerja, mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja, tetapi juga melibatkan karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan untuk menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian harus dilatih agar menjadi karyawan yang terampil dan ahli.

Jika seorang karyawan diberikan pelatihan lebih lanjut serta pengalaman dan motivasi, ia akan menjadi karyawan yang matang. Semakin besar sebuah perusahaan, semakin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga kemungkinan munculnya permasalahan juga semakin besar. Penanganan semua permasalahan tersebut sangat bergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan memanfaatkan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Hakikat manajemen sumber daya manusia adalah bahwa karyawan merupakan aset utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik.

Manajemen yang sadar akan pentingnya sumber daya manusia akan memastikan bahwa karyawan mendapatkan pelatihan yang memadai, pengalaman yang berharga, dan motivasi yang kuat. Dengan demikian,

karyawan dapat berkembang menjadi tenaga kerja yang matang dan berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan perusahaan.

Secara keseluruhan, pendekatan ini menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang terlatih dan termotivasi tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memastikan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

---

## **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang sangat vital dalam sebuah organisasi. Perannya tidak hanya terbatas pada pengelolaan karyawan semata, melainkan juga mencakup berbagai aspek yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Tujuan dari manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, ditempatkan pada posisi yang benar, serta termotivasi untuk mencapai kinerja terbaiknya. Dengan demikian, manajemen SDM berupaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan kondusif bagi pengembangan karyawan serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Tujuan MSDM secara keseluruhan adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai kesuksesan melalui pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusianya. Sistem MSDM yang efektif dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan untuk terus belajar, beradaptasi, dan memanfaatkan peluang yang muncul. Dengan kata lain, MSDM berfungsi sebagai fondasi yang memungkinkan perusahaan untuk berkembang dan bersaing di pasar yang dinamis.

---

## **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah suatu rangkaian proses dan kegiatan yang dilakukan oleh manajer SDM untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam

organisasi. Fungsi-fungsi ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan optimal melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan efisien. Dalam era bisnis yang kompetitif dan dinamis, fungsi MSDM menjadi sangat penting dalam memastikan kelangsungan dan keberhasilan perusahaan.

Fungsi-fungsi MSDM bertujuan untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dijelaskan sebelumnya. Oleh karena itu, bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengelola, memanfaatkan, dan merawat karyawan agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan ini merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan bagian penting dari rangkaian untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk menunjang kegiatan manajemen sumber daya manusia berjalan lancar, diperlukan penerapan fungsi-fungsi manajemen yang sentral. Berikut ini adalah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud.

1. Perencanaan (*planning*).

Perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah proses memproyeksikan dan merencanakan keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien. Tujuannya adalah untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Dalam konteks ini, perencanaan melibatkan penetapan program kepegawaian yang mencakup berbagai aspek seperti pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*organizing*).

Pengorganisasian dalam manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan pengaturan pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam suatu struktur organisasi yang direpresentasikan dalam bentuk bagan organisasi. Penting untuk dicatat bahwa organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain,

pengorganisasian yang baik akan membantu mencapai tujuan secara efektif. Dalam konteks ini, pengorganisasian memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas, serta terjadi koordinasi yang baik antara bagian-bagian organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

3. Pengarahan (*directing*).

Pengarahan merupakan aktivitas di mana pemimpin memberikan instruksi kepada karyawan, supaya mereka bekerja sama dan bekerja dengan cara yang efektif dan efisien dalam mencapai sasaran organisasi. Pemimpin menggunakan keterampilan kepemimpinannya untuk mengarahkan karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan organisasi.

4. Pengendalian (*controlling*).

Pengendalian merupakan upaya untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana yang ditentukan. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, akan diambil langkah-langkah untuk memperbaiki atau menyempurnakannya. Pengendalian karyawan mencakup pemantauan kehadiran, disiplin, perilaku kerja sama, dan menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap kondusif.

5. Pengadaan (*procurement*).

Pengadaan merupakan proses menarik, memilih, menempatkan, mengorientasikan, dan memperkenalkan karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu mencapai tujuan organisasi.

6. Pengembangan (*development*).

Pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan ini seharusnya disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan yang akan datang.

7. Kompensasi (*compensation*).

Kompensasi adalah pemberian imbalan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk uang atau barang sebagai penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi harus adil dan layak. Adil berarti sesuai dengan kinerja karyawan, sedangkan layak berarti mampu memenuhi kebutuhan dasar serta mengikuti batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, dengan mempertimbangkan konsistensi internal dan eksternal.

8. Pengintegrasian (*integration*).

Pengintegrasian adalah upaya untuk menyatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan. Dengan pengintegrasian, organisasi dapat meraih kesuksesan atau keuntungan, sementara karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka dari hasil pekerjaannya. Proses ini sangat penting dan cukup menantang dalam manajemen sumber daya manusia, karena harus menyelaraskan dua kepentingan yang berbeda.

9. Pemeliharaan (*maintenance*).

Pemeliharaan adalah aktivitas untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap berkomitmen untuk bekerja sama hingga masa pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilakukan melalui program kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan sebagian besar karyawan, dan berpedoman pada konsistensi internal dan eksternal.

10. Kedisiplinan.

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan. Tanpa disiplin, akan sulit untuk mewujudkan tujuan tersebut.





# BAB III

## MOTIVASI KERJA



---

### Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang tidak bisa diabaikan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja menjadi elemen kunci yang dapat menentukan kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Seiring dengan berkembangnya dunia industri dan semakin kompleksnya tuntutan pekerjaan, pemahaman tentang motivasi kerja menjadi semakin krusial.

Motivasi kerja merujuk pada serangkaian proses yang memengaruhi arah, intensitas, dan persistensi perilaku individu dalam konteks pekerjaan. Motivasi ini mencakup dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang dalam organisasi untuk bersedia dan rela mengerahkan kemampuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya guna mencapai tujuan dan target organisasi yang telah ditetapkan (Mulyani, Sari, & Sari,

2019). Motivasi juga merupakan keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan (Mulyani, Sari, & Sari, 2020).

Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang mengarahkan tindakan menuju tujuan tertentu. Definisi motivasi sebagai proses di mana perilaku diberi energi dan diarahkan menunjukkan bahwa tingkah laku dipupuk dan diarahkan. Para ahli psikologi menyamakan motif dengan kebutuhan (*needs*). Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motif adalah faktor yang mendorong individu untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu (Pandji, 1992: 34).

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008: 222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan perilaku individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Melayu, motivasi adalah pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Sementara itu, Herold Koontz menyatakan bahwa motivasi merujuk pada dorongan dan usaha untuk memenuhi kebutuhan atau mencapai suatu tujuan.

Filmore H. Stanford mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang mendorong manusia menuju suatu tujuan tertentu. Menurut Robert A. Baron, motivasi juga dapat diartikan sebagai energi yang membangkitkan dorongan dalam diri. Ketika suatu kebutuhan tidak terpenuhi, timbul dorongan (*drive*) dan aktivitas individu untuk merespons rangsangan (*insentif*) dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Pencapaian tujuan ini akan memberikan rasa puas pada individu (Anwar, 1993: 46).

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau proses yang mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini mencakup dorongan internal, seperti kebutuhan dan keinginan, serta dorongan eksternal, seperti insentif dan lingkungan kerja yang kondusif.

---

## **Teori-Teori Motivasi**

Teori motivasi memberikan kerangka kerja yang membantu seseorang memahami bagaimana dan mengapa individu terdorong untuk berperilaku dengan cara tertentu. Teori-teori ini berusaha menjelaskan faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi seseorang, serta bagaimana motivasi tersebut dapat diarahkan dan dipelihara. Dengan memahami berbagai teori motivasi, kita dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain.

Teori motivasi menurut Maslow, seperti yang diuraikan oleh Andayani (2020), mencakup lima tingkat kebutuhan yang mendasari perilaku manusia. Berikut adalah penjelasan lebih rinci tentang setiap tingkat kebutuhan tersebut.

1. **Kebutuhan fisiologis.**

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi untuk keberlangsungan hidup sehari-hari. Ini mencakup kebutuhan akan tempat tinggal yang layak, pakaian yang memadai, makanan yang cukup dan bergizi, minuman untuk menjaga hidrasi, serta udara bersih untuk bernapas. Kebutuhan ini merupakan fondasi bagi kesejahteraan fisik seseorang dan menjadi prioritas utama sebelum kebutuhan lainnya dapat terpenuhi.

2. **Kebutuhan keselamatan dan keamanan.**

Kebutuhan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan yang berkaitan dengan perlindungan dari ancaman fisik dan emosional. Ini mencakup perlindungan dari bahaya kecelakaan, keamanan fisik di tempat kerja dan di rumah, serta keselamatan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Kebutuhan ini juga mencakup stabilitas ekonomi dan keamanan kerja, yang memberikan rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan atau pendapatan.

3. **Kebutuhan sosial.**

Kebutuhan sosial merujuk pada kebutuhan untuk merasa diterima dan diakui dalam hubungan sosial. Ini mencakup kebutuhan untuk memiliki pergaulan yang baik dengan kelompok teman dan

masyarakat, merasa dicintai dan mampu mencintai orang lain, serta menjalin hubungan yang bermakna dengan orang lain. Kebutuhan sosial meliputi interaksi yang positif dan dukungan emosional dari keluarga, teman, dan rekan kerja.

4. Kebutuhan akan penghargaan.

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Ini mencakup kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja, atasan, serta masyarakat di lingkungan tempat tinggal atau bekerja. Kebutuhan ini juga mencakup rasa prestasi dan penghargaan diri, di mana individu merasa bahwa kontribusi dan kerja keras mereka diakui dan dihargai oleh orang lain. Penghargaan ini bisa berupa pujian, penghargaan formal, atau promosi di tempat kerja.

5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan aktualisasi diri adalah tingkat tertinggi dalam hierarki Maslow dan mencakup kebutuhan untuk mewujudkan potensi penuh seseorang. Ini mencakup kebutuhan untuk berkembang secara pribadi dan profesional, mencapai tujuan yang bermakna, dan menemukan pemenuhan dalam hidup melalui pencapaian pribadi dan kontribusi kepada masyarakat.

Setiap tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow harus dipenuhi secara berurutan, dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mendorong mereka menuju pertumbuhan pribadi dan pencapaian puncak potensinya. Teori ini memberikan panduan bagi manajer dan pemimpin dalam memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan kesejahteraan.

Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal guna mencapai prestasi kerja yang memuaskan dan baik.

Sementara itu, Wardhani dan Oktarina (2019) mengemukakan teori kebutuhan yang dikenal sebagai teori ERG. Dicetuskan oleh Clayton Paul Alderfer. Teori ERG (Existence, Relatedness, dan Growth) ini menyatakan bahwa motivasi dilandasi oleh tiga kebutuhan yaitu adanya eksistensi, hubungan dan perkembangan pada diri manusia. Teori ini membagi kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok utama.

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence need*) mencakup kebutuhan dasar yang diperlukan untuk kelangsungan hidup dan kenyamanan fisik.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness need*) melibatkan kebutuhan untuk membangun hubungan sosial yang bermakna dan merasa diterima dalam kelompok.
3. Kebutuhan akan kemajuan/pertumbuhan (*growth need*) mencakup kebutuhan untuk pengembangan pribadi dan profesional, serta pencapaian potensi penuh seseorang.

Teori ERG Aldefer menyatakan bahwa selain dari proses pencapaian kebutuhan yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi, juga terjadi proses pengurangan keputusasaan. Ini berarti jika seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan tingkat lebih tinggi secara terus-menerus, hal ini dapat menyebabkan individu tersebut kembali ke upaya memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer memberikan wawasan penting bagi manajer terkait perilaku karyawan. Misalnya, jika seorang bawahan tampaknya mengalami kesulitan dalam mencapai kebutuhan tingkat pertumbuhan, hal ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan. Manajer perlu memperhatikan hal ini dan mengarahkan kembali upaya bawahan tersebut ke arah memenuhi kebutuhan yang lebih rendah seperti keterkaitan sosial atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer menunjukkan bahwa individu akan termotivasi untuk bertindak guna memenuhi salah satu dari tiga set kebutuhan tersebut.

Menurut Hartoyo Soehari (2021), motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi

ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik terkait dengan faktor-faktor eksternal yang memengaruhi motivasi seseorang, seperti kebutuhan fisiologis yang meliputi kompensasi, kondisi kerja, tunjangan, dan hubungan dengan atasan.

Sementara itu, motivasi intrinsik berkaitan dengan sikap atau dorongan yang muncul dari dalam diri individu, seperti kepuasan kerja, pencapaian prestasi, peluang untuk kemajuan, dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diemban. Motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat eksternal maupun internal, yang dapat memengaruhi kinerja dan perilaku kerja individu di lingkungan kerja.

Para pemimpin harus memperhatikan teori-teori motivasi tersebut untuk menginspirasi karyawan. Motivasi yang efektif tidak hanya berasal dari faktor internal, tetapi juga dari faktor eksternal seperti hubungan interpersonal, lingkungan kerja, besaran gaji, dan sebagainya. Selain itu, penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang konsisten juga merupakan bentuk motivasi intrinsik yang penting bagi karyawan (Raymond dkk, 2023: 114—115).

---

## **Indikator-Indikator Motivasi**

Indikator-indikator motivasi adalah tanda-tanda atau petunjuk yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi individu atau kelompok. Indikator-indikator ini memberikan gambaran tentang seberapa termotivasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan mengidentifikasi dan menganalisis indikator-indikator motivasi, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan motivasi karyawan dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Indikator-indikator motivasi kerja menurut (Syahyuti, 2019) mencakup berbagai aspek yang memengaruhi tingkat motivasi ekstrinsik karyawan di lingkungan kerja. Berikut adalah rincian yang lebih detail mengenai indikator-indikator tersebut.

1. Kompensasi yang sesuai.

Indikator ini meliputi evaluasi terhadap sejauh mana kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Ini tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan lainnya seperti bonus, insentif, tunjangan kesehatan, dan fasilitas lainnya yang memengaruhi kepuasan finansial karyawan.

2. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

Indikator ini mencakup penilaian terhadap kondisi fisik dan psikologis lingkungan kerja. Faktor-faktor yang dievaluasi termasuk fasilitas keselamatan kerja, ketersediaan peralatan yang diperlukan, tingkat kebisingan, kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, serta aspek-aspek ergonomi yang memengaruhi kenyamanan dan keamanan karyawan selama bekerja.

3. Tunjangan dan jaminan kesehatan.

Indikator ini mengacu pada kebijakan perusahaan terkait dengan tunjangan dan jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini mencakup pemberian BPJS atau asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, cuti yang terjamin, serta bantuan kesehatan lainnya yang memberikan rasa aman dan perlindungan bagi karyawan terhadap risiko-risiko yang mungkin timbul dalam pekerjaan.

4. Hubungan yang positif dengan atasan.

Indikator ini melibatkan evaluasi terhadap kualitas hubungan antara karyawan dengan atasan mereka. Aspek-aspek yang dievaluasi meliputi komunikasi yang terbuka, dukungan yang diberikan oleh atasan, pengakuan terhadap kinerja yang baik, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta dorongan dan bimbingan yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja dan prestasi karyawan.

Dengan memperhatikan indikator-indikator ini secara holistik, perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan dan mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta kepuasan karyawan secara keseluruhan.



Motivasi intrinsik seperti yang dijelaskan oleh (Syahyuti, 2019), mencakup faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu dan memberikan dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Berikut adalah rincian yang lebih detail mengenai motivasi intrinsik:

1. Kepuasan dalam pekerjaan.

Individu merasa puas ketika mereka dapat memenuhi harapan dan mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaan mereka. Kepuasan ini muncul dari rasa pencapaian dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

2. Prestasi kerja yang diraih.

Keberhasilan dan prestasi yang diperoleh oleh individu dalam pekerjaan mereka menjadi pendorong untuk terus meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang lebih baik di masa depan. Prestasi ini dapat berupa penghargaan, pengakuan atas kinerja yang baik, atau pencapaian target yang ditetapkan.

3. Peluang untuk berkembang.

Adanya peluang untuk maju dalam karier, seperti promosi jabatan, pengembangan keterampilan, atau peningkatan tanggung jawab, memberikan motivasi tambahan bagi individu untuk bekerja lebih baik. Peluang-peluang ini menjadi tujuan yang diinginkan dan menjadi sumber motivasi intrinsik.

4. Rasa tanggung jawab.

Individu yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan akan bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi. Rasa memiliki ini mendorong mereka untuk menjaga kualitas kerja dan bertanggung jawab atas hasil yang dihasilkan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015), indikator motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang saling terkait dan berpengaruh terhadap kinerja individu maupun organisasi. Pertama adalah kemauan, yang merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau respons

terhadap tawaran atau situasi tertentu di lingkungan kerjanya. Selanjutnya, membentuk keahlian merupakan proses di mana individu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam suatu bidang tertentu yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

Selain itu, tanggung jawab juga menjadi indikator penting dalam motivasi kerja. Tanggung jawab mencakup hak dan kewajiban individu untuk bertindak dengan cara tertentu dan melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan kualitas yang baik. Dorongan untuk mencapai tujuan juga menjadi faktor motivasi yang kuat, di mana individu memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai hasil yang maksimal dan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Indikator kewajiban juga memainkan peran penting dalam motivasi kerja. Ini mengacu pada tugas atau tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh individu berdasarkan peran atau posisi dalam organisasi. Dengan adanya pemahaman akan kewajiban ini, individu dapat merasa lebih terdorong untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Dengan demikian, indikator-indikator ini saling berinteraksi dan berkontribusi pada tingkat motivasi dan kinerja yang optimal dalam lingkungan kerja.

Dengan memahami motivasi intrinsik ini, perusahaan dapat merancang strategi dan kebijakan yang mempromosikan pencapaian pribadi, penghargaan atas prestasi, peluang pengembangan karier, dan pemberian tanggung jawab yang bertanggung jawab. Hal ini akan memperkuat motivasi intrinsik karyawan dan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

---

## **Komponen Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu konsep yang sangat penting dalam dunia kerja dan psikologi organisasi. Hal ini karena motivasi menjadi pendorong utama individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, baik itu dalam konteks pekerjaan, pendidikan, maupun kehidupan sehari-hari. Untuk

memahami motivasi secara lebih mendalam, perlu dilihat dari perspektif komponen-komponen yang membentuknya.

Motivasi menurut Purwanto (2006), memiliki tiga komponen esensial yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu.

1. Menggerakkan.

Ini mencakup kemampuan untuk membangkitkan energi atau kekuatan dalam diri individu, sehingga mereka terdorong untuk bertindak atau bergerak menuju suatu tujuan. Dalam konteks motivasi, ini sering kali terkait dengan dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu.

2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku.

Komponen ini menunjukkan bahwa motivasi juga berperan dalam mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku individu. Artinya, motivasi tidak hanya membuat seseorang aktif, tetapi juga memberikan arah atau tujuan yang jelas bagi aktivitas yang dilakukan. Dalam konteks organisasi, hal ini mengacu pada orientasi individu terhadap tujuan organisasi atau perusahaan.

3. Menjaga atau menopang tingkah laku.

Motivasi tidak hanya berkaitan dengan memulai atau mengarahkan tingkah laku, tetapi juga dengan menjaga atau menopang tingkah laku tersebut. Lingkungan sekitar, termasuk unsur-unsur seperti dukungan sosial, insentif, atau pengakuan atas prestasi, berperan penting dalam mempertahankan intensitas motivasi, dorongan, dan kekuatan individu untuk terus bertindak secara konsisten menuju tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan memahami ketiga komponen ini maka dapat melihat bahwa motivasi bukanlah sekadar dorongan untuk memulai suatu tindakan, tetapi juga melibatkan proses pengarahan, pemeliharaan, dan penguatan terhadap perilaku yang diinginkan. Hal ini penting dalam konteks manajemen organisasi karena motivasi yang kuat dan berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja individu maupun kelompok dalam organisasi.

---

## Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi adalah hal yang penting dipahami dalam konteks psikologi dan manajemen sumber daya manusia. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak, bekerja, dan mencapai tujuan-tujuan tertentu. Berbagai teori dan penelitian telah mengidentifikasi beberapa jenis motivasi yang mendasari perilaku manusia.

Nyanyu Khodijah (2014: 152) mengutip dari Winkel bahwa dalam dunia motivasi terdapat dua jenis dorongan yang memengaruhi tingkah laku seseorang.

1. Motivasi intrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri, tanpa adanya pengaruh atau bantuan dari luar. Orang yang memiliki motivasi intrinsik melakukan suatu pekerjaan karena mereka menemukan kepuasan dan kesenangan dalam melakukannya. Mereka merasa bahwa pekerjaan tersebut memenuhi minat dan kebutuhan pribadi dan tidak memerlukan tekanan atau dorongan dari luar untuk melakukan pekerjaan tersebut. Contoh dari motivasi intrinsik adalah seseorang yang menulis cerita karena mereka menikmati proses menulis dan merasa senang saat karya mereka diapresiasi.

2. Motivasi ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik di sisi lain merupakan dorongan yang timbul karena adanya pengaruh atau bantuan dari luar individu. Orang yang memiliki motivasi ekstrinsik melakukan suatu pekerjaan karena ingin mendapatkan ganjaran atau menghindari hukuman. Mereka tidak melakukan pekerjaan tersebut karena merasa senang atau puas, melainkan karena ada insentif eksternal yang mendorong mereka. Contoh dari motivasi ekstrinsik adalah seseorang yang bekerja lebih keras karena mereka ingin mendapatkan bonus atau penghargaan, bukan karena mereka menikmati pekerjaan itu secara intrinsik.

Dengan demikian, motivasi intrinsik berakar dari kepuasan dan kebutuhan pribadi individu, sedangkan motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor-faktor luar seperti ganjaran atau hukuman. Kedua jenis motivasi ini dapat berinteraksi dan memengaruhi tingkah laku seseorang dalam berbagai situasi.

---

## **Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja**

Pada dasarnya, motivasi kerja merupakan salah satu pendorong utama dalam produktivitas dan kinerja individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Dalam konteks ini, terdapat beragam faktor yang dapat memengaruhi tingkat motivasi karyawan.

Salah satu faktor yang signifikan adalah pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka, hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, faktor lingkungan kerja juga berperan penting. Lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan karir dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Motivasi seseorang dalam konteks kerja sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor intern yang berasal dari dalam diri individu dan faktor ekstern yang berasal dari lingkungan kerja (Raymond dkk, 2023: 115).

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.  
Faktor intern merupakan aspek-aspek yang terdapat dalam diri karyawan itu sendiri. Hal ini sering kali terkait dengan ketidakseimbangan atau ketidakharmonisan dalam hubungan antara individu dan organisasi tempatnya bekerja. Contohnya, jika seorang karyawan merasa bahwa pemimpinnya tidak memperlakukan mereka dengan adil atau tidak memberikan penghargaan yang pantas atas

kontribusi mereka, hal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Beberapa faktor intern yang memengaruhi motivasi karyawan meliputi tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, harapan dan keinginan pribadi, kebutuhan individu, tingkat kelelahan, tingkat kebosanan, dan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Haeruddin, Agung Widhi Kurniawan, Abdi Akbar, & Muhammad Yushar Mustafa, 2021).

2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Di sisi lain, faktor ekstern merupakan hal-hal yang berasal dari luar diri individu, khususnya dari lingkungan kerja di tempat ia bekerja. Faktor-faktor ini terkait dengan kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja, seperti ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, kebersihan tempat kerja, penerangan yang memadai, tingkat ketenangan lingkungan kerja, serta hubungan antarkaryawan. Fasilitas dan alat bantu kerja yang memadai, lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, serta hubungan yang baik antarsesama karyawan dapat menjadi faktor ekstern yang memberikan dorongan dan motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Dengan memahami kedua faktor ini, organisasi dapat lebih efektif dalam mengelola motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan individu.

Sedangkan Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menurut (Falah & Ayuningtias, 2020) adalah sebagai berikut.

1. **Faktor intern.**

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain sebagai berikut.

a. Keinginan untuk hidup yang memadai.

Keinginan untuk hidup yang memadai mencakup beberapa aspek penting dalam motivasi kerja. Pertama, individu ingin memperoleh kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Ini tidak hanya meliputi gaji yang memadai, tetapi juga fasilitas kesehatan, tunjangan, dan manfaat lainnya

yang memengaruhi kesejahteraan finansial dan fisik karyawan. Selain itu, kebutuhan akan pekerjaan yang stabil juga menjadi faktor motivasi, terutama dalam lingkungan ekonomi yang tidak pasti. Jaminan pekerjaan dan stabilitas kerja memberikan rasa aman yang penting bagi motivasi kerja. Selanjutnya, kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung juga merupakan bagian dari keinginan untuk hidup yang memadai. Lingkungan kerja yang memperhatikan aspek kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan karyawan akan meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal.

- b. Keinginan untuk memiliki.  
Faktor motivasi ini berkaitan dengan keinginan individu untuk memiliki benda atau hal-hal tertentu sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Misalnya, kesempatan untuk membeli barang-barang yang diidamkan, memiliki rumah atau kendaraan, atau bahkan merasakan kemewahan dalam gaya hidup mereka. Motivasi ini dapat meningkatkan produktivitas karena individu merasa terdorong untuk mencapai tujuan keuangan dan materi mereka.
- c. Keinginan untuk penghargaan dan pengakuan.  
Keinginan untuk penghargaan dan pengakuan merupakan faktor yang kuat dalam memotivasi karyawan. Penghargaan bisa berupa apresiasi atas prestasi, pengakuan atas kontribusi yang diberikan, atau bahkan promosi dan penghargaan formal lainnya. Karyawan yang merasa diakui dan dihargai cenderung lebih termotivasi untuk terus berkinerja baik dan memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan.
- d. Keinginan untuk berkuasa.  
Motivasi untuk berkuasa atau memiliki kendali atas situasi juga dapat memengaruhi motivasi kerja. Individu yang memiliki keinginan untuk berkuasa cenderung mencari posisi atau peran yang memberikan mereka otoritas dan tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini bisa berdampak positif jika dikelola dengan baik,

namun juga bisa menjadi negatif jika keinginan untuk berkuasa tidak seimbang dengan tanggung jawab yang diberikan.

- e. Keinginan untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Motivasi untuk tumbuh dan berkembang sebagai individu juga berpengaruh besar terhadap motivasi kerja. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk belajar, berkembang, dan maju dalam karir mereka cenderung lebih termotivasi. Ini dapat mencakup peluang untuk mengikuti pelatihan dan kursus, mendapatkan sertifikasi atau kualifikasi baru, atau bahkan naik pangkat dan mendapat tanggung jawab yang lebih besar. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.

## 2. Faktor ekstern.

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain sebagai berikut.

- a. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, hingga hubungan antarkaryawan. Lingkungan yang baik, bersih, terang, dan bebas gangguan akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.
- b. Kompensasi yang sesuai. Kompensasi yang memadai menjadi salah satu faktor utama dalam memotivasi karyawan. Besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan.
- c. Supervisi yang efektif. Peran seorang supervisor yang baik sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Supervisor yang menguasai pekerjaan, memiliki kepemimpinan yang baik, dan dekat dengan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang bersemangat dan bergairah.



- d. Jaminan karir dan pengembangan potensi.  
Memberikan jaminan karir dan kesempatan untuk pengembangan potensi diri menjadi dorongan besar bagi motivasi karyawan. Jaminan promosi, pengembangan keterampilan, dan kesempatan untuk berkembang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.
- e. Status, tanggung jawab, dan *sense of achievement*.  
Status dan tanggung jawab dalam pekerjaan memberikan rasa percaya diri, tanggung jawab, dan kesempatan untuk meraih prestasi. Ini menjadi motivasi intrinsik bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan dalam tugas-tugas mereka.
- f. Peraturan yang fleksibel dan mendorong.  
Peraturan yang fleksibel, melindungi, dan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini termasuk gaji yang memadai, memperhatikan kebutuhan spiritual, menciptakan suasana kerja yang santai, memperhatikan harga diri karyawan, memberi kesempatan untuk maju, menciptakan rasa aman, memberi dukungan legalitas, mengajak berunding, melakukan pembinaan terarah, dan menyediakan fasilitas yang menyenangkan.

Keseluruhan faktor-faktor ini sangat penting bagi motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan individu karyawan. Seorang pemimpin perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor motivasi ini dengan baik agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

# BAB IV

## FLEKSIBILITAS KERJA



---

### Definisi Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja adalah konsep yang mendefinisikan kemampuan suatu organisasi atau individu untuk menyesuaikan, mengubah, atau menyesuaikan lingkungan kerja dan praktik kerja dengan cepat dan efisien. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari fleksibilitas waktu kerja hingga fleksibilitas tugas dan lokasi kerja. Konsep ini menjadi semakin penting dalam konteks dunia kerja yang terus berubah, di mana adaptabilitas dan responsivitas terhadap perubahan menjadi kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif.

Fleksibilitas waktu kerja adalah salah satu aspek yang paling dikenal dari fleksibilitas kerja. Ini mencakup kemampuan untuk mengatur waktu kerja yang fleksibel, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan, kerja jarak jauh, atau pilihan jam kerja yang berbeda-beda bagi karyawan. Fleksibilitas waktu kerja dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi stres (Wicaksono, 2019).

Pengaturan kerja yang fleksibel adalah kondisi di mana karyawan memiliki kemudahan untuk mengatur lokasi dan jadwal kerja sesuai kebutuhan mereka. Pengaturan kerja fleksibel lebih cocok untuk karyawan yang disiplin tinggi, berorientasi pada hasil, mampu mengelola waktu dan pekerjaan dengan baik, serta menyukai tantangan (Selby & Wilson, 2003).

Menurut Aziz-Ur-Rehman & Siddiqui (2020), pengaturan kerja fleksibel mengharuskan karyawan memiliki kebebasan yang lebih besar dalam menentukan jadwal kerja untuk memenuhi kewajiban posisi mereka. Dengan pengaturan kerja yang fleksibel, karyawan dapat memilih kapan dan di mana mereka akan memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan.

Menurut Carls, Grzywacz, & Kacmar (2010), fleksibilitas kerja adalah kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Carls juga menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja adalah aturan kerja yang diterapkan dengan fleksibel, yang memungkinkan pekerja memilih lokasi dan waktu kerja mereka sendiri.

Menurut Aziz-Ur-Rehman & Siddiqui (2020), fleksibilitas yang dapat diimplementasikan melalui Flexible working arrangement mencakup jam kerja fleksibel, telecommuting, shift kerja, dan kontrak kerja. Pengaturan jam kerja yang fleksibel mengizinkan perubahan dalam waktu kerja yang dilakukan secara rutin, yang dapat dikelola dan diprediksi baik oleh perusahaan maupun karyawan. Fleksibilitas dalam pekerjaan juga melibatkan adopsi jadwal kerja alternatif, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan atau durasinya yang fleksibel.

Menurut Ujang Suwarman (2004), fleksibilitas di tempat kerja mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap situasi baru dan pilihan tempat kerja yang dapat dipilih oleh pekerja. Fleksibilitas juga dapat mengacu pada pengelompokan tenaga kerja untuk bekerja pada berbagai waktu, seperti pagi, sore, dan malam.

Hooks & Higgs (2000) menyatakan bahwa jam kerja fleksibel mengurangi tekanan kerja yang berlebihan bagi karyawan, memberi mereka lebih banyak waktu luang untuk mengembangkan ide-ide kreatif. Fleksibilitas jam kerja juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka, mengurangi tingkat pergantian karyawan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas di perusahaan.

Menurut Carlson, Grzywacz, & Kacmar (2010), fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

Hal ini juga disampaikan oleh Carlson, bahwa fleksibilitas kerja mencakup peraturan kerja yang dapat dilakukan secara fleksibel, termasuk dalam hal pemilihan tempat dan waktu kerja bagi para pekerja.

Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014) mendefinisikan fleksibilitas kerja sebagai kemampuan anggota organisasi untuk memonitor durasi kerja mereka berdasarkan lokasi kerja, di luar tempat kerja, serta kemampuan mereka untuk menyesuaikan jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi.

Casper dan Harris (2008) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki manfaat yang signifikan bagi perusahaan dan para pekerja. Bagi perusahaan, memberikan fleksibilitas kerja dapat membantu dalam menarik, merekrut, dan mempertahankan pekerja berkualitas di dalam organisasi.

Dari beberapa definisi yang dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja memungkinkan para pekerja untuk memiliki kontrol yang lebih besar atas jadwal kerja, memungkinkan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, sambil tetap memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada. Fleksibilitas kerja mengacu pada pengaturan yang memberikan kebebasan kepada individu dalam memilih waktu, tempat, dan durasi kerja tanpa mengorbankan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Pekerjaan dengan fleksibilitas tinggi, seperti pekerjaan *driver*, memperlihatkan bagaimana fleksibilitas kerja dapat memberikan kebebasan yang lebih besar dalam mengatur waktu, tempat, dan cara kerja mereka sesuai dengan preferensi dan kebutuhan pribadi.

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, fleksibilitas kerja menjadi strategi yang penting bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan dan peluang yang terus berkembang. Fleksibilitas ini tidak hanya menguntungkan individu dalam mencapai keseimbangan hidup kerja yang lebih baik, tetapi juga memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam hal daya tarik dan retensi bakat, inovasi, efisiensi operasional, dan adaptasi terhadap perubahan pasar dan teknologi.

---

## Kategori Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja telah menjadi topik yang semakin penting dalam konteks dunia kerja modern. Dengan perubahan gaya hidup, teknologi, dan dinamika ekonomi yang terus berkembang, konsep fleksibilitas kerja menjadi semakin relevan dan dicari oleh banyak individu dan perusahaan. Pendekatan ini memungkinkan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan kerja dan memungkinkan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan pribadi dan profesional.

Salah satu aspek penting dalam memahami fleksibilitas kerja adalah dengan mengkategorikan jenis-jenis fleksibilitas yang ada. Kategori-kategori ini mencakup berbagai aspek dari fleksibilitas kerja yang dapat membantu memahami kompleksitas konsep ini secara lebih terperinci.

Menurut Possenried dan Plantenga (2011), pengaturan kerja fleksibel (FWA) dapat dikategorikan menjadi tiga jenis utama, yaitu fleksibilitas dalam penjadwalan (*scheduling*), fleksibilitas dalam lokasi (*tele homeworking*), dan fleksibilitas dalam waktu (*part-time*).

Dalam kajian yang dilakukan oleh Carlson, Grzwacz, & Kacmar (2010), disebutkan bahwa fleksibilitas jadwal (*schedule flexibility*) mencakup pengaturan kerja yang fleksibel, di mana karyawan dapat memilih waktu dan tempat kerja, baik secara formal maupun informal. Hal ini memungkinkan para pekerja untuk memiliki fleksibilitas dalam berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) mereka bekerja. Berikut ini adalah beberapa indikator dari fleksibilitas kerja (*work flexibility*).

1. Berapa lama (*time flexibility*).

Fleksibilitas dalam berapa lama (*time flexibility*) merujuk pada kemampuan pekerja untuk memodifikasi durasi kerja mereka sendiri. Dalam hal ini, pekerja memiliki kebebasan untuk menentukan sendiri berapa lama mereka akan bekerja, sebagaimana contoh *driver* yang dapat menentukan durasi kerja sesuai dengan keinginan mereka.

2. Kapan (*timing flexibility*).

Fleksibilitas dalam kapan (*timing flexibility*) merujuk pada kemampuan pekerja untuk memilih jadwal kerja mereka sendiri. Dalam hal ini, pekerja memiliki kebebasan untuk mengatur kapan mereka akan bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan sendiri, sebagaimana halnya dengan *driver* yang dapat menentukan jadwal kerja mereka dan kapan mereka akan bekerja.

3. Di mana (*place flexibility*).

Fleksibilitas (*place flexibility*) merujuk pada kemampuan pekerja untuk memilih tempat kerja mereka sendiri. Dalam hal ini, pekerja memiliki kebebasan untuk mengatur di mana mereka akan bekerja, baik itu dalam hal lokasi fisik maupun lingkungan kerja yang diinginkan. Hal ini serupa dengan *driver* yang dapat memilih lokasi atau tempat di mana mereka akan bekerja, seperti menunggu di zona-zona tertentu untuk mendapatkan penumpang atau melakukan pekerjaan di lokasi yang paling nyaman bagi mereka.

Menurut penelitian oleh Rothausen (1994), ada lima aspek yang dapat digunakan untuk mengevaluasi fleksibilitas jadwal kerja di tempat kerja.

1. Tingkat dukungan yang diberikan oleh manajemen terhadap kebutuhan pekerja untuk mengurus keluarga tanpa mengalami dampak negatif.
2. Kesempatan bagi pekerja untuk menjalankan tugas pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga secara seimbang.
3. Ketersediaan waktu libur untuk keperluan keluarga.
4. Kemungkinan bagi pekerja untuk bekerja paruh waktu tanpa sanksi atau hambatan.
5. Tingkat fleksibilitas yang diberikan dalam penjadwalan kerja bagi para pekerja.

---

## Tujuan Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja telah menjadi topik penting dalam konteks modern organisasi dan lingkungan kerja. Ini karena masyarakat kita semakin menyadari perlunya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta kebutuhan akan adaptasi terhadap perubahan yang cepat dalam dunia kerja. Pendahuluan ini akan membahas secara mendalam tentang tujuan fleksibilitas kerja dalam konteks organisasi dan individu.

Pada tingkat organisasi, fleksibilitas kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan. Dengan memfasilitasi para pekerja untuk memiliki kontrol yang lebih besar atas jadwal dan lingkungan kerja mereka, organisasi dapat menciptakan kondisi yang lebih memungkinkan untuk karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka. Hal ini juga dapat membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan pasar dan tuntutan bisnis yang terus berkembang.

Fleksibilitas kerja memiliki tujuan penting dalam konteks organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja. Menawarkan pengaturan kerja yang fleksibel bertujuan untuk memperluas tanggung jawab organisasi dan mencapai keselarasan antara kehidupan kerja individu. Hal ini didukung oleh Hofacker dan Konigm (2013) yang menekankan bahwa fleksibilitas kerja dapat memajukan tujuan organisasi sekaligus memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

Selain itu, pengaturan kerja yang fleksibel juga memiliki dampak positif terhadap kesehatan mental dan moral karyawan perusahaan. Lewis dan Humbert (2010) menyatakan bahwa dengan adanya fleksibilitas kerja, karyawan cenderung mengalami penurunan tingkat stres, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesehatan moral mereka. Kinicki dan Kreitner (2012) juga menyoroti pentingnya kesehatan mental karyawan dalam konteks kepuasan kerja di perusahaan.

Fleksibilitas kerja memiliki tujuan yang mencakup pengembangan tanggung jawab organisasi, menciptakan keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dan serta meningkatkan kesehatan mental dan moral karyawan. Hal ini memperkuat kontribusi fleksibilitas

kerja dalam meningkatkan kesejahteraan organisasi dan individu secara keseluruhan.

Fleksibilitas kerja juga memiliki manfaat dalam mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengurangi tingkat stres di tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja individu. Ini juga dapat berdampak pada tujuan karir karyawan, terutama bagi pekerja perempuan, yang sering kali menghadapi tantangan antara tanggung jawab rumah tangga dan pekerjaan. Hal ini dapat mengakibatkan mereka memilih untuk fokus pada tanggung jawab rumah tangga daripada pekerjaan, jika tidak ada fleksibilitas yang diberikan.

Menyediakan lingkungan kerja yang fleksibel bukan hanya sebuah strategi bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan, tetapi juga untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Clark (2000) menyoroti pentingnya keteraturan dalam bekerja sebagai faktor penentu kepuasan dan kesejahteraan baik di tempat kerja maupun dalam keluarga, yang pada gilirannya dapat mengurangi konflik dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Dengan menjaga keteraturan dalam bekerja, karyawan dapat mengelola tanggung jawab mereka di tempat kerja dan di rumah dengan lebih efektif, serta menyeimbangkan antara pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan mereka (Parkes & Langford, 2008). Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif yang signifikan, termasuk meningkatkan retensi karyawan, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan kepuasan kerja (Cegarra-Leiva, Sánchez-Vidal, & Cegarra-Navarro, 2012; Nelson, Quick, Hitt, & Moesel, 1990; Scandura & Lankau, 1997).

Livia Arini (2019) menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja melibatkan variasi dalam jam kerja yang diatur dan tempat-tempat di mana pekerjaan dilakukan dengan metode yang teratur. Tujuan dari aspek kerja yang fleksibel mencakup hal-hal berikut.



1. Fleksibilitas dalam penjadwalan jam kerja yang melibatkan pengaturan alternatif untuk jam kerja dan minggu kerja yang lebih terkompresi. Ini juga mencakup pengaturan shift kerja dan waktu istirahat.
2. Fleksibilitas dalam jumlah jam kerja termasuk pembagian beban kerja dan tingkat fleksibilitas untuk pekerjaan paruh waktu.
3. Fleksibilitas di tempat kerja yang mencakup kemampuan untuk bekerja di lokasi selain kantor pusat perusahaan, seperti di rumah.

---

## **Manfaat Fleksibilitas Kerja**

Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan pola pikir dalam manajemen sumber daya manusia, fleksibilitas kerja menjadi sebuah konsep yang tidak hanya menarik bagi para pekerja, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan bagi perusahaan. Manfaat dari fleksibilitas kerja tidak hanya terbatas pada karyawan individu, tetapi juga meluas ke efisiensi organisasi, kepuasan pelanggan, dan bahkan perkembangan ekonomi secara keseluruhan.

Fleksibilitas kerja memiliki berbagai manfaat yang signifikan, sebagaimana dijelaskan oleh Selby & Wilson (2003), terutama bagi karyawan.

### **1. Bagi karyawan.**

Fleksibilitas kerja memiliki berbagai manfaat yang signifikan, sebagaimana dijelaskan oleh Selby & Wilson (2003), terutama bagi karyawan. Manfaat tersebut meliputi beberapa hal sebagai berikut.

#### **a. Meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.**

Fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kinerja mereka dengan lebih baik. Mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena dapat mengatur waktu mereka sendiri sesuai kebutuhan. Ini juga dapat meningkatkan moral karyawan, mengurangi stres, dan menyusutkan tingkat absensi karyawan karena mereka lebih termotivasi dan bersemangat.

- b. Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.  
Dengan fleksibilitas kerja, karyawan dapat menyalurkan kewajiban pekerjaan dan urusan pribadi mereka dengan lebih baik. Mereka memiliki lebih banyak waktu untuk keluarga dan kegiatan individu lainnya, yang berkontribusi pada kesehatan mental dan kepuasan hidup secara keseluruhan.
- c. Menghindari kesibukan dan stres.  
Fleksibilitas kerja membantu menghindari masalah kesibukan, seperti stres akibat kemacetan atau tekanan kerja yang berlebihan. Dengan suasana kerja yang lebih santai dan fleksibel, karyawan dapat bekerja dengan lebih baik, lebih bersemangat, dan lebih termotivasi.
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang baik.  
Jam kerja yang fleksibel dapat mengecilkkan jiwa kompetisi di antara karyawan dan mencegah pertikaian di tempat kerja. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Fleksibilitas kerja juga menjadi cara bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang bertalenta, karena merasa dihargai dan memiliki kebebasan dalam menjalani pekerjaan.

## 2. Bagi perusahaan.

Manfaat fleksibilitas kerja bagi perusahaan juga sangat signifikan, sebagaimana dijelaskan oleh berbagai sumber. Berikut adalah beberapa manfaatnya.

- a. Efisiensi pengeluaran tenaga kerja dan penggunaan ruang.  
Dengan adanya fleksibilitas kerja, perusahaan dapat mengurangi pengeluaran tenaga kerja karena karyawan dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan dan tanpa harus selalu hadir di kantor. Hal ini juga berdampak pada penggunaan ruang atau bangunan perusahaan yang dapat dioptimalkan sesuai dengan kebutuhan kerja.

- b. Fokus pada kualitas dan hasil kerja.  
Fleksibilitas kerja memungkinkan pemimpin perusahaan untuk lebih fokus pada kualitas dan hasil kerja karyawan daripada hanya memantau keberadaan mereka di tempat kerja. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi manajemen dan fokus pada pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Meningkatkan produktivitas dan kualitas karyawan.  
Dengan fleksibilitas kerja, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Mereka dapat lebih fokus pada tugas-tugas mereka tanpa terganggu oleh keterbatasan waktu atau lokasi kerja. Hal ini berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Memotivasi karyawan.  
Memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk menetapkan cara atau gaya kerja yang sesuai dengan preferensi dan kebutuhan mereka dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal ini karena karyawan merasa dihargai dan memiliki kendali atas lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja.

Dengan demikian, fleksibilitas kerja tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan, meliputi efisiensi pengeluaran, fokus pada kualitas kerja, peningkatan produktivitas, dan motivasi karyawan. Fleksibilitas kerja menjadi strategi yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat.

---

## **Faktor yang Memengaruhi Fleksibilitas Kerja**

Fleksibilitas kerja telah menjadi topik penting dalam konteks dunia kerja modern. Hal ini disebabkan oleh perubahan pola pikir dan tuntutan yang semakin kompleks dari karyawan dan perusahaan dalam mengelola waktu, tugas, dan keseimbangan kehidupan. Dalam menghadapi dinamika ini, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi fleksibilitas

kerja menjadi kunci dalam mengembangkan strategi yang efektif dan berkelanjutan.

Fleksibilitas dalam manajemen menjadi suatu keharusan dalam mengelola tenaga kerja yang bersifat fleksibel. Dalam konteks organisasi modern yang menghadapi perubahan cepat di pasar global, kolaborasi secara global menjadi faktor yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan. Fleksibilitas tidak hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga menawarkan berbagai peluang bagi manajer dalam mengelola dan mengembangkan bisnis.

Salah satu aspek penting dari fleksibilitas manajemen adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan, baik itu dalam hal teknologi, kebutuhan pasar, maupun kebutuhan karyawan. Dengan fleksibilitas ini, manajer dapat merespons dengan lebih efektif terhadap tantangan dan peluang yang muncul.

Kolaborasi global juga menjadi fokus utama dalam konteks fleksibilitas manajemen. Manajer harus mampu mengelola tim yang tersebar di berbagai lokasi geografis dengan efisien dan efektif. Ini mencakup penggunaan teknologi yang memungkinkan komunikasi dan kerja sama antartim yang tidak terbatas oleh batas waktu dan ruang. Fleksibilitas manajemen membuka pintu bagi eksplorasi berbagai strategi bisnis baru dan pengembangan inovasi. Manajer yang fleksibel memiliki keleluasaan untuk mencoba pendekatan-pendekatan baru dalam memperluas jangkauan bisnis, mengeksplorasi pasar baru, dan menemukan cara-cara baru untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Dalam pandangan Sushil (2016), fleksibilitas dalam manajemen tidak hanya menjadi alat yang penting dalam mengelola tenaga kerja dan bisnis secara umum, tetapi juga merupakan kunci untuk mengoptimalkan potensi dan mencapai keberhasilan dalam lingkungan yang terus berubah dan kompetitif.

Jika manajemen terus menekankan struktur organisasi konvensional tanpa beradaptasi dengan perubahan zaman, berbagai isu akan

berkembang, sebagaimana diungkapkan oleh Sushil dkk (2016). Isu-isu tersebut meliputi hal-hal sebagai berikut.

1. Lambatnya reaksi terhadap perubahan.  
Struktur konvensional cenderung lambat dalam merespons perubahan pasar, teknologi, dan kebutuhan pelanggan yang terus berubah.
2. Kurangnya inovasi.  
Keterbatasan dalam struktur konvensional dapat menghambat proses inovasi dan pengembangan produk atau layanan baru.
3. Problematika komunikasi dan koordinasi.  
Struktur yang kaku sering kali menghambat komunikasi yang efektif antara berbagai tingkatan dan departemen dalam organisasi.
4. Peningkatan pembatasan visual dan kompartementalisasi.  
Fokus yang terlalu kuat pada struktur hierarkis dapat menyebabkan pembatasan dalam pandangan holistik dan kolaborasi antarbagian.
5. Kelebihan struktur dan fungsi yang kaku.  
Struktur yang terlalu rigid dapat menghambat fleksibilitas dan adaptabilitas organisasi dalam menghadapi perubahan.
6. Kurangnya ruang untuk aksi inovatif dan kreatif.  
Struktur konvensional cenderung membatasi ruang dan kebebasan bagi karyawan untuk berinovasi dan bersikap kreatif.
7. Pendekatan feodal dalam manajemen puncak.  
Terlalu banyak penekanan pada hierarki dan kontrol atas bawahan dapat menciptakan lingkungan yang kurang inklusif dan kolaboratif.
8. Keterbatasan kontrol yang mengakibatkan kinerja rendah.  
Keterbatasan dalam kontrol dan fleksibilitas dapat mengakibatkan proses kinerja yang tidak optimal dan kurang efisien.
9. Pekerjaan yang statis dan kurangnya peluang pengembangan karir.  
Keterikatan pada struktur yang kaku dapat menghambat perkembangan karir dan pertumbuhan profesional karyawan.

Dengan memahami isu-isu ini, organisasi dapat mempertimbangkan untuk melakukan transformasi dalam struktur dan pendekatan manajerial

mereka agar lebih responsif, inovatif, dan adaptif terhadap lingkungan yang terus berubah.

Perusahaan swasta yang fleksibel memahami bahwa sistem manajemen yang diterapkan dapat dengan cepat berubah dan disesuaikan dengan pekerjaan mereka. Namun, bisnis besar sering menghadapi kendala dalam memiliki fleksibilitas yang lebih besar. Karena hierarki struktural dan prosedur yang sangat ketat, perusahaan di sektor swasta maupun publik sering kesulitan untuk menerapkan praktik fleksibilitas kerja yang memadai. Namun, perusahaan di sektor publik telah berhasil mengadopsi fleksibilitas berkat keterbukaan terhadap perubahan teknologi informasi (Sushil dkk, 2016).

Selby & Wilson (2003) menguraikan beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penerapan fleksibilitas kerja oleh perusahaan. Berikut ini adalah faktor-faktor tersebut menurut Selby & Wilson (2003).

Selby & Wilson (2003) menjelaskan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menerapkan fleksibilitas kerja di perusahaan, antara lain sebagai berikut.

1. Data demografi pekerja.

Penting untuk mengetahui data demografi pekerja. Kebijakan ini lebih efektif jika diterapkan pada pekerja millennial. Data demografi mencakup usia, jenis kelamin, agama, level pendidikan, dan status pekerja, yang juga berlaku untuk *driver* dalam menentukan fleksibilitas kerja mereka.

2. Jenis pekerjaan dalam organisasi.

Perusahaan harus membuat daftar jenis pekerjaan dan karakteristik pekerjaan yang dapat diterapkan dengan kebijakan fleksibilitas. Tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dengan fleksibilitas waktu dan tempat. Misalnya, pekerjaan *driver* merupakan pekerjaan lapangan yang mengharuskan mereka bekerja di luar kantor dengan fleksibilitas.

3. Jarak rumah ke tempat kerja.

Kebijakan fleksibilitas efektif jika jarak dan waktu tempuh rata-rata pekerja ke kantor terlalu jauh, menghabiskan waktu, dan biaya.

*Driver* mencantumkan wilayah tempat tinggal saat mendaftar untuk menentukan area kerja mereka.

4. Kesiapan perangkat dan jaringan IT.  
Perusahaan harus siap dengan perangkat dan jaringan IT yang memadai, seperti ponsel yang baik dan sistem komunikasi internal yang tersedia. Tanpa perangkat dan internet yang baik, *driver* tidak bisa bekerja.
5. Kebiasaan perusahaan dan pimpinan.  
Perusahaan sebaiknya mempertahankan kebiasaan kantor yang positif untuk meningkatkan kerja sama tim, seperti pertemuan mingguan, pertemuan bulanan dengan pimpinan, dan acara team building.
6. Kondisi rumah pekerja.  
Sebelum memberikan izin fleksibilitas kerja, atasan dan HR harus menganalisis apakah kondisi rumah pekerja memungkinkan untuk bekerja dari rumah, apakah ada ruangan khusus, dan apakah ada jaringan internet yang memadai.
7. Kehadiran di kantor tetap diperlukan.  
Pimpinan perusahaan, atasan, dan HR harus memastikan bahwa pertemuan tim reguler, pertemuan one-on-one, pelatihan, dan pertemuan kantor dilaksanakan dengan disiplin oleh pekerja untuk menjaga kerja tim dan keterlibatan pekerja dengan atasan dan perusahaan.
8. Pilihan waktu kerja.  
Atasan harus menganalisis pilihan waktu kerja yang dipilih oleh pekerja agar kedua belah pihak dapat saling berkomitmen kapan atasan bisa berkomunikasi dengan pekerja dan kapan pekerja dapat diminta komitmennya untuk melaksanakan pekerjaan.

Faktor-faktor ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan fleksibilitas kerja dapat diterapkan dengan efektif dan memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan dan pekerja.

---

## **Kelemahan dan Kekurangan Fleksibilitas Kerja**

Fleksibilitas kerja telah menjadi salah satu pendekatan yang banyak diadopsi oleh berbagai perusahaan di seluruh dunia untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Meskipun demikian, seperti setiap kebijakan atau strategi, fleksibilitas kerja juga memiliki sisi negatif atau kelemahan yang perlu dipertimbangkan secara mendalam oleh perusahaan sebelum menerapkannya.

Pemahaman mendalam tentang kelemahan dan kekurangan fleksibilitas kerja sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut diimplementasikan dengan cara yang bijaksana dan efektif.

Selain manfaat yang didapatkan, terdapat juga beberapa kelemahan dari menawarkan kerja yang fleksibel seperti yang dijelaskan oleh Selby & Wilson (2003).

### **1. Dari sisi karyawan.**

- a. Kesulitan dalam koordinasi dengan rekan kerja dan manajer.  
Sistem kerja fleksibel sering menghadapi tantangan dalam hal koordinasi antarrekan kerja atau dengan manajer. Misalnya, ketika karyawan bekerja dari lokasi yang berbeda dan memiliki jadwal yang tidak sinkron, menetapkan tenggat waktu untuk menyelesaikan tugas bisa menjadi sulit. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya koordinasi dan keterlambatan dalam penyelesaian proyek, serta ketidakselarasan dengan tujuan dan harapan manajer. Kesulitan ini dapat memengaruhi efisiensi tim dan kinerja keseluruhan organisasi.
- b. Kesesuaian untuk karyawan dengan disiplin tinggi dan fokus pada hasil.  
Kerja fleksibel hanya cocok untuk karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi dan mampu tetap fokus pada hasil. Karyawan ini harus tahu cara mengatur waktu dan pekerjaan mereka secara efektif, serta mampu menghadapi tantangan karir dengan penuh tanggung jawab. Mereka juga harus mampu memperoleh



kepercayaan dari atasan mereka melalui kinerja yang konsisten. Tanpa disiplin dan kemampuan manajemen waktu yang baik, karyawan mungkin kesulitan untuk tetap produktif dalam sistem kerja yang fleksibel.

- c. Terbatasnya pengembangan karir dalam sistem paruh waktu. Kemungkinan untuk mengembangkan karir dalam sistem kerja paruh waktu atau dengan jam kerja fleksibel bisa sangat terbatas. Karyawan yang bekerja dengan jadwal yang tidak konvensional mungkin menghadapi hambatan dalam mendapatkan promosi atau kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek besar. Hal ini karena manajer mungkin lebih cenderung memberikan tanggung jawab tambahan kepada karyawan yang selalu tersedia dan dapat bekerja penuh waktu. Akibatnya, karyawan paruh waktu mungkin merasa terhambat dalam pengembangan karir.
- d. Tantangan dalam pengelolaan keuangan. Fleksibilitas dalam bekerja menuntut pekerja untuk dapat mengelola keuangan mereka dengan baik, terutama dalam mengatur pendapatan dan pengeluaran secara wajar. Karena sifat pekerjaan ini sering berbasis proyek, penghasilan mungkin tidak datang secara teratur dan hanya dibayarkan setelah proyek selesai. Hal ini menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan manajemen keuangan yang baik agar dapat mengelola pengeluaran sehari-hari dan memastikan stabilitas keuangan mereka meskipun pendapatan mereka tidak tetap.

## **2. Dari sisi perusahaan.**

- a. Kepercayaan manajemen dalam mengawasi karyawan dengan sistem jam kerja fleksibel. Perusahaan harus mengembangkan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap karyawannya untuk dapat menerapkan sistem jam kerja yang fleksibel secara efektif. Manajemen harus percaya bahwa karyawan mereka mampu mengatur waktu mereka sendiri, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan tetap produktif

meskipun tidak diawasi secara langsung. Ini memerlukan perubahan signifikan dalam budaya organisasi, di mana manajer perlu beralih dari pendekatan tradisional yang berfokus pada pemantauan fisik ke pendekatan yang lebih berbasis hasil. Ketidakmampuan untuk membangun kepercayaan ini dapat menyebabkan resistensi terhadap penerapan kerja fleksibel dan menurunkan efektivitasnya.

- b. Kebutuhan akan pemimpin yang mampu mengawasi pekerjaan jarak jauh.

Perusahaan memerlukan pemimpin yang memiliki keterampilan khusus untuk mengawasi karyawan yang bekerja dari jarak jauh, terutama dalam konteks kerja jarak jauh atau telecommuting. Pemimpin ini harus mampu mengelola tim secara efektif melalui komunikasi virtual, menetapkan ekspektasi yang jelas, dan memastikan bahwa semua anggota tim tetap terlibat dan termotivasi. Mereka juga harus mahir dalam menggunakan teknologi dan alat kolaborasi untuk memantau kinerja dan kemajuan proyek. Ketiadaan pemimpin yang kompeten dalam mengelola kerja jarak jauh dapat mengakibatkan kurangnya pengawasan yang efektif, penurunan produktivitas, dan masalah komunikasi yang dapat merugikan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### **3. Dari sisi tempat kerja.**

- a. Kebutuhan akan media pendukung untuk jam kerja fleksibel.  
Penerapan jam kerja yang fleksibel dalam suatu perusahaan memerlukan dukungan dari berbagai media dan infrastruktur tertentu. Salah satu kebutuhan utama adalah komunikasi yang efektif antara kantor pusat dan kantor cabang. Perusahaan harus memastikan adanya sistem komunikasi yang andal dan efisien, seperti perangkat lunak kolaborasi, platform video konferensi, dan alat komunikasi lainnya yang memungkinkan karyawan di berbagai lokasi untuk berinteraksi dan bekerja sama tanpa

hambatan. Tanpa dukungan komunikasi yang baik, koordinasi antartim dan antara kantor pusat dan cabang bisa terhambat, mengurangi produktivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

- b. Permintaan akan tempat kerja yang tenang dan mendukung.  
Tempat kerja yang tenang dan mendukung juga menjadi kebutuhan penting untuk mendukung fleksibilitas kerja. Karyawan memerlukan lingkungan kerja yang nyaman dan bebas dari gangguan untuk dapat bekerja secara produktif. Ini mencakup ruang kerja yang memadai di rumah bagi mereka yang bekerja dari jarak jauh, serta area kerja di kantor yang dirancang untuk mengurangi gangguan dan meningkatkan konsentrasi. Tempat kerja yang tidak mendukung, penuh gangguan, atau tidak nyaman dapat menghambat kinerja karyawan, meningkatkan tingkat stres, dan mengurangi kepuasan kerja, sehingga berpotensi mengurangi efektivitas fleksibilitas kerja itu sendiri.

#### **4. Dari sisi tugas atau pekerjaan.**

Dari segi tugas atau pekerjaan, penting untuk diingat bahwa tidak semua jenis pekerjaan dapat dijalankan dengan model kerja fleksibel. Sebagai contoh, tidaklah praktis atau mungkin menerapkan sistem kerja jarak jauh ke semua jenis pekerjaan, terutama yang terkait erat dengan manajemen, pengawasan, dan pengaturan karyawan.

Pekerjaan yang memerlukan pengawasan langsung, koordinasi yang intensif, atau interaksi fisik secara rutin antara karyawan dan manajer mungkin tidak cocok dengan model kerja fleksibel. Ini termasuk tugas-tugas yang membutuhkan pengawasan langsung dalam lingkungan produksi atau tugas-tugas yang memerlukan koordinasi *real-time* dalam tim yang berada di lokasi yang sama.

Selain itu, pekerjaan yang memerlukan penggunaan peralatan atau teknologi khusus yang hanya tersedia di lokasi kerja tertentu juga mungkin tidak dapat diadaptasi dengan baik ke dalam model kerja fleksibel. Misalnya, pekerjaan yang memerlukan akses langsung ke peralatan fisik di kantor atau pabrik tidak dapat dilakukan secara

efektif dari jarak jauh tanpa mengorbankan efisiensi atau kualitas pekerjaan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi yang cermat terhadap jenis pekerjaan yang mereka miliki dan mempertimbangkan secara hati-hati apakah model kerja fleksibel dapat diterapkan dengan efektif pada setiap jenis pekerjaan tersebut. Penyesuaian dan strategi khusus mungkin diperlukan untuk memastikan bahwa fleksibilitas kerja dapat memberikan manfaat tanpa mengorbankan produktivitas atau kualitas kerja.



# BAB V

## GENDER, PEREMPUAN, DAN BEKERJA



---

### Gender dan Kesetaraan Gender

Gender dan kesetaraan gender adalah topik yang penting dan relevan dalam konteks sosial, budaya, ekonomi, dan politik di seluruh dunia. Gender mengacu pada peran, perilaku, ekspresi, dan identitas yang diberikan oleh masyarakat kepada individu berdasarkan pada norma-norma sosial tertentu yang berkaitan dengan laki-laki dan perempuan. Sementara itu, kesetaraan gender adalah konsep yang mengusung gagasan bahwa semua individu, tanpa memandang jenis kelaminnya, memiliki hak yang sama untuk kesempatan, perlakuan, dan akses terhadap sumber daya dan layanan.

Menurut *World Health Organization* (WHO), gender merujuk pada karakteristik perempuan dan laki-laki, serta hubungan antara kelembutan laki-laki dan perempuan yang dibangun secara sosial. Jenis kelamin dapat bervariasi sesuai dengan kelembutan masyarakat dan dapat berubah seiring waktu.

Menurut Oakley (1972, dalam Fakih, 1997), pembagian laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural mencakup persepsi bahwa perempuan dianggap lemah lembut, emosional, dan maternal, sementara laki-laki dianggap perkasa, kuat, dan rasional. Namun, sifat-sifat tersebut tidaklah kaku karena dapat bervariasi dan

saling bertukar. Wanita tidak selalu lemah lembut dan emosional, begitu pula laki-laki tidak selalu perkasa dan rasional.

Keseimbangan gender dan kesetaraan gender merupakan isu yang menjelaskan bahwa kesetaraan gender adalah proses penyeimbangan bagi laki-laki dan perempuan. Tujuan dari konsep kesetaraan gender adalah untuk mengatasi ketidaksetaraan gender yang muncul dalam bentuk marginalisasi, subordinasi, stereotipe, kekerasan, dan pelecehan kerja. Setiap gejala ketidaksetaraan gender ini tidak dapat dipisahkan, saling terkait, dan berpengaruh secara dinamis.

Menurut Reimiswal (2013), kesetaraan gender adalah bentuk kemitraan yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan keluarga, masyarakat, negara, dan pemerintahan. Tidak boleh ada diskriminasi dalam perbedaan gender yang dibentuk oleh masyarakat budaya. Artinya, laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan dan kewajiban yang sama untuk melaksanakan tugas dan haknya. Tugas dan hak ini berkaitan erat dengan potensi individu. Dari perspektif gender, kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam segala bidang kehidupan merupakan bentuk perlindungan hak asasi manusia sebagai makhluk sosial dan budaya.

Dalam sejarahnya, masyarakat sering kali menempatkan peran dan tanggung jawab tertentu kepada laki-laki dan perempuan secara berbeda. Ini dapat tercermin dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pendidikan, pekerjaan, kebijakan publik, hukum, budaya, dan kehidupan keluarga. Hal ini dapat menghasilkan ketimpangan dan diskriminasi gender, di mana perempuan sering menghadapi kendala akses terhadap pendidikan, pekerjaan yang setara, pengambilan keputusan, dan kebebasan berbicara.

Namun, peran perempuan dalam masyarakat semakin diakui dan didorong untuk meraih kesetaraan dengan laki-laki. Banyak negara dan organisasi internasional telah mengambil langkah-langkah untuk mendorong kesetaraan gender melalui kebijakan, program, dan kampanye kesadaran. Hal ini termasuk memastikan akses yang sama terhadap

pendidikan, meningkatkan kesempatan kerja yang setara, menghilangkan diskriminasi di tempat kerja, serta mempromosikan partisipasi politik dan kepemimpinan perempuan.

---

## **Gender dan Ekonomi**

Gender dan ekonomi adalah dua konsep yang saling terkait dan memiliki dampak yang signifikan dalam perkembangan sosial dan ekonomi suatu masyarakat. Gender merujuk pada perbedaan-perbedaan sosial, budaya, dan psikologis antara laki-laki dan perempuan, sementara ekonomi mencakup aktivitas produksi, distribusi, dan konsumsi dalam suatu sistem ekonomi.

Pentingnya memahami hubungan antara gender dan ekonomi terletak pada pemahaman akan peran serta laki-laki dan perempuan dalam pembangunan ekonomi dan kemajuan sosial. Dalam sejarahnya, perempuan sering kali dianggap sebagai pihak yang terpinggirkan dalam ranah ekonomi, terutama dalam hal akses terhadap sumber daya ekonomi, kesempatan kerja, dan hak-hak ekonomi lainnya. Namun, pemahaman tentang pentingnya kesetaraan gender dalam konteks ekonomi semakin berkembang seiring dengan kesadaran akan hak-hak perempuan dan kontribusi positif yang dapat mereka berikan dalam pembangunan ekonomi.

Keseimbangan gender dalam bidang ekonomi mengacu pada upaya untuk mengatasi disparitas gender dalam hal akses dan partisipasi dalam aktivitas ekonomi. Hal ini melibatkan berbagai aspek, seperti kesetaraan dalam akses terhadap pendidikan dan pelatihan, kesempatan kerja yang setara, upah yang adil dan setara, serta dukungan untuk kewirausahaan perempuan.

Gender dan kesetaraan gender merupakan topik yang menarik dalam kajian sosial dan budaya. Pandangan tentang gender, terutama dalam konteks perempuan, telah mengalami evolusi yang signifikan dari waktu ke waktu. Menurut Munandar (2010), perspektif gender menyoroti bagaimana perempuan diberikan peran yang dibentuk dan dipengaruhi



oleh konteks sosio-kultural di sekitarnya. Hal ini juga mencakup pemahaman bahwa perempuan dan laki-laki mengaktifkan pembagian peran sesuai dengan peran masing-masing, serta terlibat dalam aktivitas ekonomi yang dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka tinggal.

Dalam kehidupan sosial, pandangan umum adalah bahwa laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga di mana pun. Pandangan ini, meskipun semakin diperdebatkan dalam konteks modern, masih cukup umum dan berasal dari keyakinan bahwa laki-laki memiliki kekuatan fisik yang lebih dan dianggap lebih kuat, sedangkan perempuan sering kali diidentikkan dengan peran rumah tangga. Pandangan ini menciptakan perdebatan yang meluas tentang apakah wajar bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi di luar rumah tangga atau tidak.

Selain itu, gender dan ekonomi juga membahas konsep-konsep seperti pembagian kerja berdasarkan gender, pengaruh stereotipe gender dalam pemilihan karier, peran keluarga dalam aktivitas ekonomi, serta dampak kebijakan ekonomi terhadap kesetaraan gender. Dengan memperhatikan faktor gender dalam analisis ekonomi, dapat dihasilkan kebijakan-kebijakan yang lebih inklusif dan berkelanjutan, yang memperkuat partisipasi aktif dan kontribusi baik laki-laki maupun perempuan dalam pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan adil.

Pentingnya kesetaraan gender dalam konteks ini adalah untuk memastikan bahwa perempuan memiliki akses yang sama dengan laki-laki dalam hal pendidikan, pekerjaan, kesempatan, dan hak-hak lainnya. Ini melibatkan perubahan pandangan dan kebijakan yang mendukung inklusivitas dan kesetaraan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam aktivitas ekonomi. Dengan memahami dan memperjuangkan kesetaraan gender, diharapkan masyarakat dapat menciptakan lingkungan yang lebih adil, inklusif, dan berkelanjutan bagi semua individu tanpa memandang jenis kelamin.

---

## Perempuan dan Bekerja

Perempuan dan perannya dalam dunia kerja adalah topik yang terus berkembang dan menjadi sorotan utama dalam diskusi tentang kesetaraan gender dan perubahan sosial. Selama beberapa dekade terakhir, perempuan telah mengalami perubahan signifikan dalam akses dan partisipasi di pasar tenaga kerja. Pendahuluan ini akan menjelaskan peran perempuan dalam dunia kerja, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap masyarakat dan ekonomi secara lebih luas.

Seiring dengan kemajuan dalam kesetaraan gender dan perubahan sosial, perempuan kini lebih banyak terlibat dalam berbagai sektor ekonomi dan pekerjaan profesional. Mereka tidak hanya bekerja di rumah tangga atau sektor informal, tetapi juga menempati posisi-posisi penting di sektor formal, seperti manajemen, teknologi, ilmu pengetahuan, dan banyak lagi. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan telah mengambil peran yang lebih aktif dan beragam dalam mengembangkan karir dan kontribusi mereka terhadap perekonomian.

Namun, di balik kemajuan ini, masih ada tantangan yang dihadapi oleh perempuan dalam dunia kerja. Masih terdapat kesenjangan gaji yang signifikan antara perempuan dan laki-laki, terutama di sektor-sektor tertentu dan di tingkat posisi yang lebih tinggi. Selain itu, isu seperti kesulitan mempertahankan keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi, akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang setara, serta tantangan dalam meraih posisi kepemimpinan juga masih menjadi fokus perhatian.

Pentingnya membahas peran perempuan dalam dunia kerja tidak hanya terbatas pada aspek kesetaraan, tetapi juga pada dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi, inovasi, dan pembangunan sosial. Ketika perempuan memiliki akses dan kesempatan yang sama di pasar tenaga kerja, hal ini dapat menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif, meningkatkan produktivitas dan inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih beragam dan berdaya saing.

Pembahasan tentang perempuan dan bekerja tidak hanya menjadi isu gender, tetapi juga merupakan bagian integral dari upaya untuk menciptakan masyarakat yang lebih adil, inklusif, dan berkelanjutan secara ekonomi. Dalam konteks globalisasi dan perubahan sosial yang terus berlangsung, peran perempuan dalam dunia kerja menjadi semakin penting untuk dipahami, didukung, dan diperjuangkan demi mencapai kesetaraan dan kemajuan bersama.

Meningkatnya kesadaran akan emansipasi perempuan telah membawa perubahan signifikan dalam dinamika sosial budaya masyarakat. Hal ini didorong oleh semakin kuatnya keyakinan bahwa perempuan memiliki hak yang sama dengan laki-laki untuk memiliki keterampilan multifungsi dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam konteks ini, perempuan tidak lagi merasa terbatas dalam peran tradisional, tetapi mereka memperjuangkan kesetaraan dalam segala hal, termasuk dalam pemilihan profesi yang mereka tekuni (Fadzilatus dan Arofah, 2019).

Penelitian menunjukkan bahwa perempuan kini memutuskan untuk bekerja dan mengelola peran ganda mereka di rumah tangga dengan lebih efisien. Mereka tidak lagi terbatas pada tugas-tugas rumah tangga saja, tetapi juga memperluas cakupan kegiatan ke dunia profesional. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan kini memiliki pilihan yang lebih luas dalam mengatur kehidupan.

Peran ganda perempuan menjadi fenomena yang semakin relevan dalam analisis sosial budaya, karena dampaknya terhadap struktur kelembagaan dalam keluarga dan masyarakat secara keseluruhan. Ketika perempuan mampu mengelola peran ganda dengan baik, hal ini dapat berkontribusi pada stabilitas keluarga dan struktur sosial yang fungsional. Ini juga mencerminkan adanya perubahan positif dalam pola interaksi antara anggota keluarga, di mana saling ketergantungan dan saling membutuhkan menjadi prinsip utama baik dalam konteks rumah tangga maupun di luar rumah.

Selain itu, partisipasi perempuan dalam peran ganda ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, keinginan untuk mandiri, keyakinan

akan kemampuan diri, dan harga diri yang positif. Semua faktor ini saling terkait dan berperan penting dalam membentuk pilihan-pilihan perempuan dalam mengatur kehidupan.

Dengan demikian, pemahaman dan penelitian lebih lanjut tentang peran ganda perempuan dalam dinamika sosial budaya akan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang evolusi peran perempuan dalam masyarakat modern. Hal ini juga dapat menjadi landasan bagi upaya-upaya lebih lanjut dalam memperjuangkan kesetaraan gender dan pembangunan yang inklusif bagi semua kalangan.



# BAB VI

## FENOMENA DRIVER OJEK ONLINE



---

### Definisi Ojek *Online*

Ojek *online* merupakan salah satu inovasi dalam layanan transportasi yang memanfaatkan teknologi digital untuk menyediakan jasa transportasi sepeda motor melalui aplikasi di perangkat seluler. Konsep ojek *online* menggabungkan kecepatan dan fleksibilitas transportasi sepeda motor dengan kemudahan akses yang ditawarkan oleh teknologi informasi. Dalam beberapa tahun terakhir, ojek *online* telah menjadi fenomena yang signifikan di banyak negara, terutama di kawasan Asia Tenggara termasuk Indonesia.

Ojek *online* adalah layanan transportasi umum yang menggunakan sepeda motor atau mobil dan memanfaatkan teknologi aplikasi untuk memudahkan pengguna dalam memesan pengemudi ojek. Pengemudi ojek *online* bekerja sama dengan perusahaan transportasi berbasis aplikasi. Menurut Amiruddin (2019), ojek *online* serupa dengan ojek konvensional dalam hal menggunakan sepeda motor sebagai sarana transportasi, tetapi lebih canggih karena terintegrasi dengan teknologi.

Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi yang pesat mengharuskan individu untuk mengikuti perkembangan tersebut. Teknologi membawa kemudahan dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam bidang jasa transportasi yang memanfaatkan aplikasi

khusus. Transportasi *online*, yang menggunakan teknologi, mulai berkembang pesat. Transportasi *online* merupakan bentuk transportasi yang mengutamakan pemanfaatan teknologi (Arofah, 2019). Aplikasi transportasi seperti Grab dan Gojek menjadi populer di Indonesia dan digunakan secara luas oleh masyarakat.

Permintaan akan transportasi *online* yang meningkat membuat banyak orang tertarik untuk menjadi pengemudi *online*. Secara tradisional, profesi pengemudi didominasi oleh pria, tetapi tren ini mulai bergeser dengan semakin banyaknya perempuan yang tertarik untuk menjadi pengemudi ojek *online*. Operator aplikasi transportasi *online* juga membuka peluang bagi perempuan untuk bergabung. Faktor ekonomi menjadi motivasi utama bagi perempuan dalam memilih profesi ini, dengan alasan kesetaraan gender, kemudahan dalam pekerjaan, dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga (Arofah, 2019).

Kehadiran ojek *online* membawa dampak signifikan bagi perekonomian dan sosial masyarakat. Dari segi ekonomi, ojek *online* menciptakan peluang pekerjaan baru bagi banyak orang, terutama di perkotaan. Banyak pengemudi yang sebelumnya bekerja di sektor informal atau menganggur kini memiliki sumber pendapatan yang lebih stabil. Selain itu, ojek *online* juga memberikan fleksibilitas bagi pengemudi untuk menentukan jam kerja sendiri yang membantu mereka mengatur waktu lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dari perspektif sosial, ojek *online* meningkatkan aksesibilitas transportasi bagi masyarakat. Dengan menggunakan aplikasi di ponsel pintar, pengguna dapat memesan ojek dengan cepat dan efisien tanpa harus mencari pangkalan ojek. Ini sangat membantu bagi mereka yang tinggal di daerah dengan akses transportasi publik yang terbatas. Selain itu, ojek *online* juga berperan dalam meningkatkan mobilitas masyarakat yang memungkinkan mereka untuk lebih mudah mengakses layanan pendidikan, kesehatan, dan pekerjaan.

Ojek *online* adalah bentuk transportasi umum yang kini sangat diminati oleh masyarakat. Seperti ojek tradisional, ojek *online* juga menggunakan

sepeda motor sebagai alat transportasi. Namun, yang membuat ojek *online* semakin populer adalah kemajuan teknologi yang mendukung operasionalnya. Dengan ojek *online*, pengguna dapat memesan layanan melalui aplikasi di ponsel mereka, yang terhubung dengan internet. Ini memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memanggil pengemudi ojek kapan saja dan dari mana saja. Selain mengangkut penumpang, ojek *online* juga menawarkan layanan pengantaran barang dan pembelian makanan yang kemudian diantarkan kepada pelanggan.

Kehadiran ojek *online* sangat membantu masyarakat, terutama di kota-kota dengan tingkat aktivitas yang tinggi seperti Kota Kediri. Dengan berbagai aktivitas yang padat, masyarakat merasa terbantu oleh keberadaan ojek *online* yang memanfaatkan teknologi terkini untuk memenuhi kebutuhan transportasi mereka sehari-hari. Ojek *online* tidak hanya menawarkan kemudahan dalam memanggil pengemudi, tetapi juga menyediakan berbagai layanan tambahan yang mendukung gaya hidup modern yang serba cepat dan efisien (Fitriani, 2018: 3).

Aplikasi yang digunakan untuk memesan ojek *online* telah dilengkapi dengan berbagai fitur yang memudahkan pengguna. Fitur-fitur ini mencakup informasi tentang jarak antara lokasi penjemputan dan tujuan, estimasi waktu yang diperlukan pengemudi untuk mencapai lokasi penjemputan, durasi perjalanan menuju tujuan, tarif yang harus dibayar, serta identitas pengemudi ojek. Identitas pengemudi bisa diketahui secara langsung dan pasti karena sebelum bergabung dengan perusahaan, mereka harus mengisi dan melampirkan identitas. Hal ini dilakukan untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan.

Kemunculan ojek *online* di Indonesia dipelopori oleh Go-Jek, yang meluncurkan layanan bernama Go-Ride pada tahun 2010. Nadiem Makarim, salah satu pendiri Go-Jek, menyadari perlunya solusi untuk memperbaiki layanan transportasi di Jakarta, yang mengalami masalah seperti kemacetan dan tarif ojek yang tidak wajar mahal. Ide bisnis ini juga muncul dari Kompetisi Wirausaha Muda Indonesia dan Global Entrepreneurship Program Indonesia, dan kemudian diwujudkan



menjadi sebuah startup berbasis teknologi. Selanjutnya, pada tahun 2014, muncul GrabTaxi di Indonesia. Awalnya, GrabTaxi hanya menyediakan platform untuk menghubungkan taksi *offline* dengan konsumen. Namun, melihat potensi pasar transportasi motor dan mobil non-taksi, Grab mengembangkan bisnisnya dan meluncurkan GrabBike untuk layanan ojek motor. Saat ini, Grab menjadi pesaing kuat dari Go-Jek.

Transportasi *online* adalah layanan jasa transportasi yang berbasis internet dalam setiap kegiatan transaksinya, mulai dari pemesanan, pemantauan jalur, pembayaran, hingga penilaian terhadap layanan tersebut. Salah satu transportasi *online* yang paling sering digunakan adalah ojek *online*.

Kehadiran aplikasi ojek *online* seperti Go-Jek dan Grab membawa banyak perubahan positif dalam dunia transportasi. Aplikasi ini memungkinkan pengguna untuk dengan mudah mengetahui jarak dan waktu tempuh perjalanan, serta tarif yang dikenakan. Selain itu, informasi tentang identitas pengemudi memberikan rasa aman kepada pengguna karena mereka bisa mengetahui siapa yang akan mengantar. Proses verifikasi identitas pengemudi yang ketat sebelum bergabung dengan perusahaan juga menjadi langkah penting untuk memastikan keamanan dan kenyamanan pengguna.

Go-Jek, dengan layanan Go-Ride-nya, menjadi pionir dalam layanan ojek *online* di Indonesia. Nadiem Makarim mendirikan Go-Jek dengan tujuan mengatasi berbagai masalah transportasi di Jakarta, seperti kemacetan dan tarif ojek yang tinggi. Ide ini lahir dari pengamatan terhadap kebutuhan masyarakat dan didukung oleh berbagai program wirausaha, sehingga akhirnya bisa diwujudkan menjadi startup berbasis teknologi yang sukses. Grab, yang awalnya hanya menyediakan layanan taksi melalui GrabTaxi, melihat peluang besar di pasar transportasi motor dan mobil. Mereka kemudian meluncurkan GrabBike untuk ojek motor, menjadikan mereka pesaing utama Go-Jek. Kini, Grab dan Go-Jek bersaing ketat dalam menawarkan layanan transportasi *online* yang

semakin beragam dan inovatif. Selain itu juga bermunculan pesaing lain seperti maxim atau ojek online dari daerah masing-masing

Secara keseluruhan, transportasi *online* telah menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari masyarakat, terutama di kota-kota besar. Dengan kemudahan akses dan berbagai layanan tambahan yang ditawarkan, ojek *online* tidak hanya memudahkan mobilitas, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian dan kehidupan sosial masyarakat (Fitriani, 2018).

Ojek *online* adalah layanan ojek atau jasa antarjemput penumpang yang sistem pemesanannya menggunakan aplikasi *smartphone*. Pembayaran bisa dilakukan secara tunai atau melalui pembayaran digital. Dalam aplikasi tersebut, pengguna dapat melihat informasi seperti jarak, waktu pemesanan, harga, identitas pengemudi yang akan menjemput, serta perusahaan pengelolanya.

Transportasi *online* adalah layanan jasa transportasi yang berbasis internet dalam setiap kegiatan transaksinya, mulai dari pemesanan, pemantauan jalur, pembayaran, hingga penilaian terhadap layanan tersebut. Salah satu jenis transportasi *online* yang paling populer adalah ojek *online*.

Ojek *online* merupakan layanan ojek atau jasa antar-jemput penumpang yang dipesan melalui aplikasi di *smartphone*. Pembayaran bisa dilakukan secara tunai atau menggunakan metode pembayaran digital. Dalam aplikasi tersebut, pengguna dapat mengetahui jarak, waktu pemesanan, harga, identitas pengemudi yang menjemput, serta perusahaan yang mengelola layanan tersebut (Adisasmita, 2010: 40).

Melihat perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang, masa depan ojek *online* tampaknya akan semakin cerah. Inovasi-inovasi baru seperti kendaraan listrik, teknologi kecerdasan buatan (AI), dan Internet of Things (IoT) diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan kenyamanan layanan ojek *online*. Selain itu, diversifikasi layanan yang ditawarkan oleh perusahaan ojek *online*, seperti pengiriman makanan, belanja kebutuhan sehari-hari, dan layanan kesehatan,

menunjukkan bahwa model bisnis ini masih memiliki banyak ruang untuk berkembang.

Dalam konteks ini, ojek *online* bukan hanya sekadar alat transportasi, tetapi juga menjadi bagian penting dari ekosistem digital yang mendukung berbagai aspek kehidupan modern. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam tentang ojek *online*, termasuk dampaknya terhadap masyarakat dan ekonomi, serta tantangan yang dihadapinya, sangat penting untuk mengoptimalkan manfaat yang dapat dihasilkan dari inovasi ini.

Dengan demikian, ojek *online* tidak hanya merevolusi cara orang bepergian, tetapi juga mengubah wajah ekonomi digital dan memengaruhi berbagai sektor kehidupan lainnya. Ke depan, integrasi yang lebih erat antara teknologi dan layanan transportasi diharapkan dapat menciptakan sistem transportasi yang lebih efisien, aman, dan ramah lingkungan bagi semua pengguna.

---

## **Kemitraan *Online***

Kemitraan *online* merupakan konsep kolaborasi antara dua atau lebih entitas yang dilakukan melalui platform digital atau internet. Konsep ini telah menjadi semakin populer seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat. Kemitraan *online* mencakup berbagai bentuk kerja sama, mulai dari bisnis, pendidikan, penelitian, hingga layanan publik. Dalam era digital ini, kemitraan *online* menawarkan fleksibilitas, efisiensi, dan peluang baru yang sebelumnya tidak terpikirkan.

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kata mitra berarti teman, rekan kerja, atau pasangan kerja. Kemitraan mengacu pada hubungan atau kerja sama antara mitra. Selanjutnya, kata *online* dalam bahasa Indonesia sering diterjemahkan sebagai dalam jaringan atau lebih dikenal dengan singkatan daring. Pengertian *online* adalah kondisi di mana komputer atau perangkat lain terhubung ke jaringan internet (Nursyamsu dan Abidin, 2021: 168).

Kemitraan dapat dilakukan melalui berbagai pola. Kemitraan dapat dilaksanakan dengan beberapa pola, antara lain sebagai berikut.

### **1. Pola inti-plasma.**

Pola inti-plasma adalah sebuah model kemitraan yang melibatkan hubungan antara usaha kecil dengan usaha menengah atau besar. Dalam pola ini, usaha menengah atau besar berperan sebagai inti, sedangkan usaha kecil berperan sebagai plasma. Pola ini bertujuan untuk membina dan mengembangkan usaha kecil melalui berbagai dukungan yang disediakan oleh usaha menengah atau besar. Dukungan ini mencakup penyediaan lahan, sarana produksi, serta bimbingan teknis dalam manajemen usaha dan produksi.

Dalam pola inti-plasma, usaha menengah atau besar tidak hanya menyediakan fasilitas fisik, tetapi juga memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi usaha kecil. Hal ini termasuk pelatihan manajemen usaha yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian usaha. Selain itu, usaha menengah atau besar juga membantu usaha kecil dalam hal produksi, termasuk teknik produksi yang efisien dan ramah lingkungan.

Tidak hanya itu, usaha menengah atau besar dalam pola inti-plasma juga bertanggung jawab atas perolehan, penguasaan, dan peningkatan teknologi yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas usaha kecil. Teknologi yang dimaksud dapat berupa mesin-mesin produksi, sistem informasi manajemen, hingga teknik-teknik terbaru dalam produksi dan pemasaran. Dengan demikian, usaha kecil dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar.

Bimbingan teknis yang diberikan juga meliputi aspek-aspek penting lainnya seperti pengelolaan keuangan, pemasaran, dan pengembangan produk. Usaha menengah atau besar memberikan pendampingan dalam membuat perencanaan keuangan yang baik, mengelola aliran kas, serta mencari sumber pembiayaan yang optimal. Dalam bidang pemasaran, mereka membantu usaha kecil dalam

merumuskan strategi pemasaran yang efektif, mengenal pasar dan segmentasinya, serta mengembangkan jaringan distribusi yang luas.

Selain itu, pola inti-plasma juga menekankan pentingnya peningkatan kualitas produk. Usaha menengah atau besar memberikan bimbingan dalam pengembangan produk yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan pasar. Ini termasuk penggunaan bahan baku berkualitas, proses produksi yang sesuai standar, dan pengendalian mutu yang ketat.

Melalui pola inti-plasma ini, diharapkan usaha kecil dapat tumbuh dan berkembang dengan lebih cepat dan berkelanjutan. Kerja sama yang erat antara usaha kecil dan usaha menengah atau besar tidak hanya meningkatkan kinerja usaha kecil, tetapi juga memberikan manfaat bagi usaha menengah atau besar dalam bentuk peningkatan volume produksi, diversifikasi produk, dan perluasan pasar. Sehingga, pola inti-plasma menjadi salah satu strategi yang efektif dalam memperkuat ekonomi lokal dan nasional.

## 2. **Pola subkontrak.**

Pola subkontrak adalah sebuah sistem kerja sama yang menjelaskan hubungan antara usaha besar dengan usaha kecil atau menengah. Dalam pola ini, usaha besar bertindak sebagai perusahaan induk atau parent firm, sementara usaha kecil atau menengah berperan sebagai subkontraktor. Perusahaan induk dalam hal ini meminta usaha kecil atau menengah untuk mengerjakan seluruh atau sebagian dari suatu pekerjaan, yang sering kali berupa pembuatan komponen tertentu atau penyelesaian bagian dari proses produksi.

Usaha besar, sebagai perusahaan induk, memiliki tanggung jawab penuh atas hasil akhir produk atau layanan yang dihasilkan. Mereka mengandalkan usaha kecil atau menengah untuk menyelesaikan bagian-bagian tertentu dari proyek yang lebih besar. Contohnya, dalam industri manufaktur, perusahaan induk mungkin meminta subkontraktor untuk memproduksi komponen tertentu yang akan dirakit menjadi produk akhir di fasilitas perusahaan induk.

Dalam konteks pola subkontrak ini, usaha kecil atau menengah tidak hanya bertindak sebagai pelaksana tugas, tetapi juga memegang tanggung jawab atas kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditugaskan. Mereka harus memastikan bahwa komponen atau bagian yang mereka produksi memenuhi spesifikasi dan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan induk. Selain itu, mereka juga perlu mematuhi jadwal produksi yang ketat agar tidak mengganggu alur produksi keseluruhan dari perusahaan induk.

Pola subkontrak memberikan berbagai keuntungan baik bagi perusahaan induk maupun bagi subkontraktor. Bagi perusahaan induk, pola ini memungkinkan mereka untuk fokus pada inti bisnis dan kegiatan utama, sementara bagian-bagian yang lebih spesifik atau teknis dapat diserahkan kepada subkontraktor yang mungkin memiliki keahlian atau teknologi khusus. Ini juga membantu perusahaan induk untuk mengurangi biaya produksi dan investasi dalam fasilitas atau peralatan yang diperlukan untuk membuat komponen-komponen tersebut.

Di sisi lain, bagi usaha kecil atau menengah yang berperan sebagai subkontraktor, pola subkontrak menawarkan peluang untuk memperluas bisnis mereka dan mengakses pasar yang lebih besar. Mereka mendapatkan kesempatan untuk bekerja dengan perusahaan besar, yang tidak hanya memberikan stabilitas dalam bentuk pesanan tetap, tetapi juga membuka jalan untuk pertumbuhan dan pengembangan kapasitas produksi mereka. Selain itu, subkontraktor dapat memanfaatkan hubungan ini untuk meningkatkan reputasi dan kredibilitas mereka di industri.

Namun, ada juga tantangan dalam pola subkontrak ini. Subkontraktor harus mampu memenuhi persyaratan kualitas yang tinggi dan sering kali harus beroperasi di bawah tekanan waktu yang ketat. Kegagalan untuk memenuhi standar atau tenggat waktu dapat berdampak negatif pada hubungan mereka dengan perusahaan induk

dan pada kelangsungan bisnis mereka. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif dan koordinasi yang baik antara perusahaan induk dan subkontraktor sangat penting untuk keberhasilan kemitraan ini.

Secara keseluruhan, pola subkontrak merupakan strategi kerja sama yang bermanfaat dalam menciptakan efisiensi dan keunggulan kompetitif bagi kedua belah pihak. Melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas, perusahaan induk dan subkontraktor dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, meningkatkan kualitas produk, dan mempercepat proses produksi. Ini juga memungkinkan pengembangan kapasitas dan keahlian yang lebih spesifik di kalangan usaha kecil dan menengah, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

### 3. Pola waralaba.

Pola waralaba adalah sebuah sistem kerja sama yang menjelaskan hubungan antara usaha besar, yang dikenal sebagai *franchisor*, dengan usaha kecil atau individu, yang dikenal sebagai *franchisee*. Dalam pola ini, *franchisee* diberikan hak untuk menggunakan kekayaan intelektual, merek dagang, atau penemuan yang menjadi ciri khas dari usaha *franchisor*. *Franchisee* juga mendapatkan akses ke model bisnis yang sudah terbukti sukses, termasuk metode operasional, sistem manajemen, dan strategi pemasaran yang telah dikembangkan oleh *franchisor*.

*Franchisor*, sebagai pemilik merek dan sistem bisnis, memberikan hak tersebut kepada *franchisee* dengan imbalan tertentu. Imbalan ini biasanya berbentuk biaya awal waralaba (*franchise fee*) dan royalti berkala yang dihitung berdasarkan persentase penjualan atau pendapatan yang dihasilkan oleh *franchisee*. Selain itu, *franchisor* juga mungkin mengenakan biaya tambahan untuk layanan dukungan seperti pelatihan, pemasaran, dan pengembangan produk baru.

Dalam pola waralaba, *franchisee* harus mematuhi berbagai persyaratan dan standar yang ditetapkan oleh *franchisor*. Ini mencakup penggunaan merek dagang, kualitas produk atau layanan,

tata letak dan desain toko, serta metode operasi harian. *Franchisor* sering kali memberikan panduan rinci dan pelatihan kepada franchisee untuk memastikan konsistensi dan keseragaman di seluruh jaringan waralaba. Dengan cara ini, pelanggan dapat mengharapkan pengalaman yang sama berkualitas tinggi di setiap lokasi waralaba, terlepas dari siapa yang mengoperasikannya.

Pola waralaba memberikan sejumlah keuntungan baik bagi *franchisor* maupun *franchisee*. Bagi *franchisor*, pola ini memungkinkan ekspansi cepat tanpa harus mengeluarkan banyak modal untuk membuka cabang baru. Mereka dapat memperluas jangkauan merek dengan mengandalkan investasi dan tenaga kerja dari *franchisee*. Selain itu, *franchisor* dapat mengandalkan *franchisee* untuk mengoperasikan unit bisnis dengan semangat kewirausahaan dan dedikasi yang tinggi karena *franchisee* memiliki kepentingan finansial langsung dalam kesuksesan usaha.

Di sisi lain, bagi *franchisee* pola waralaba menawarkan peluang untuk menjalankan bisnis yang sudah memiliki rekam jejak kesuksesan. *Franchisee* dapat memanfaatkan merek yang sudah dikenal dan sistem operasi yang telah teruji, yang mengurangi risiko kegagalan bisnis baru. Mereka juga mendapatkan dukungan berkelanjutan dari franchisor, termasuk pelatihan, bimbingan manajemen, dan strategi pemasaran yang efektif. Hal ini membuat proses memulai dan mengelola bisnis menjadi lebih mudah dan lebih terstruktur dibandingkan memulai usaha dari nol.

Namun, pola waralaba juga memiliki tantangan. *Franchisee* harus mematuhi aturan dan pedoman yang ketat dari *franchisor*, yang bisa membatasi kreativitas dan fleksibilitas dalam menjalankan bisnis. Selain itu, biaya waralaba dan royalti yang harus dibayar secara berkala dapat menjadi beban finansial, terutama jika bisnis belum mencapai titik impas atau belum menghasilkan keuntungan yang signifikan.

Secara keseluruhan, pola waralaba merupakan strategi yang efektif untuk memperluas usaha dan mendistribusikan produk



atau layanan ke pasar yang lebih luas. Dengan kerja sama yang baik antara *franchisor* dan *franchisee*, pola ini dapat menciptakan manfaat yang saling menguntungkan dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. *Franchisee* mendapatkan kesempatan untuk menjalankan bisnis dengan dukungan sistem yang telah terbukti, sementara *franchisor* dapat memperluas merek dengan cepat dan efisien.

#### 4. Pola perdagangan umum.

Pola perdagangan umum merujuk pada hubungan kemitraan antara usaha kecil dengan usaha menengah atau besar dalam konteks kerja sama pemasaran, penyediaan lokasi usaha, atau pasokan barang dan layanan dari usaha kecil kepada mitra usahanya yang lebih besar. Dalam pola ini, terjadi berbagai bentuk kerja sama yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan memperkuat posisi bersama di pasar.

Salah satu aspek utama dari pola perdagangan umum adalah kerja sama dalam pemasaran. Usaha kecil dapat bergabung dengan usaha menengah atau besar untuk mengembangkan strategi pemasaran bersama, membagi biaya promosi, dan mencapai pangsa pasar yang lebih luas. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai saluran distribusi, promosi bersama, atau kampanye *branding* yang bersinergi antara kedua belah pihak. Contohnya, sebuah restoran kecil dapat bekerja sama dengan sebuah hotel besar untuk menyediakan layanan makanan bagi tamu hotel, dengan mengambil keuntungan dari citra merek yang kuat dan jaringan distribusi hotel.

Selain itu, pola perdagangan umum juga melibatkan penyediaan lokasi usaha. Usaha kecil dapat bekerja sama dengan usaha menengah atau besar untuk menggunakan atau menyewakan lokasi yang strategis untuk operasional mereka. Contohnya adalah toko-toko kecil yang berada di dalam pusat perbelanjaan besar atau di area dengan lalu lintas pelanggan yang tinggi. Kerja sama semacam ini memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, di mana usaha kecil

mendapatkan akses ke lokasi yang ramai dan usaha menengah atau besar mendapatkan penghasilan tambahan dari penyewaan ruang.

Selain itu, dalam pola perdagangan umum, terjadi juga hubungan pasokan antara usaha kecil dan mitra usahanya yang lebih besar. Usaha kecil dapat menjadi pemasok barang atau layanan bagi usaha menengah atau besar, yang membutuhkan pasokan untuk memenuhi kebutuhan operasional mereka. Contoh dari hal ini adalah produsen lokal yang menyediakan bahan baku kepada produsen makanan besar untuk digunakan dalam produk mereka. Kerja sama ini memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, di mana usaha kecil mendapatkan pasar yang stabil dan usaha menengah atau besar mendapatkan pasokan yang andal dan berkualitas.

Pola perdagangan umum mencerminkan pentingnya kolaborasi antara berbagai skala usaha dalam ekosistem bisnis. Dengan saling mendukung dan memanfaatkan kekuatan masing-masing, baik usaha kecil maupun menengah atau besar dapat mencapai keberhasilan yang lebih besar di pasar yang kompetitif. Pola ini juga mempromosikan inklusivitas ekonomi, di mana usaha kecil memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang bersama dengan mitra-mitra usaha yang lebih besar, menciptakan dampak positif dalam pertumbuhan ekonomi lokal dan nasional.

#### **5. Pola distribusi dan keagenan.**

Pola distribusi keagenan adalah bentuk kemitraan di mana salah satu pihak yang disebut sebagai pihak produsen atau pemilik produk, bekerja sama dengan pihak lain yang berperan sebagai agen. Dalam pola ini, agen bertanggung jawab untuk menjalankan bisnis atau mengelola produk tersebut, serta menghubungkan produk langsung dengan konsumen atau pihak ketiga.

Dalam konteks ini, pihak produsen atau pemilik produk memiliki peran sebagai produsen atau pemilik hak cipta atas barang atau layanan yang dihasilkan. Mereka mempercayakan agen untuk mengelola distribusi dan pemasaran produk. Agen bertindak sebagai

perpanjangan dari pihak produsen dalam menghubungkan produk dengan pasar.

Agen dalam pola ini memiliki berbagai tanggung jawab, termasuk hal-hal sebagai berikut.

a. Distribusi.

Agen bertanggung jawab untuk mendistribusikan produk dari produsen ke pasar atau konsumen akhir. Mereka mengatur logistik, penyimpanan, dan pengiriman produk sesuai dengan permintaan pasar.

b. Pemasaran.

Agen bertugas untuk mempromosikan dan memasarkan produk kepada konsumen. Mereka merancang strategi pemasaran, melaksanakan kampanye iklan, dan menjalin hubungan dengan pelanggan potensial.

c. Penjualan.

Agen melakukan kegiatan penjualan langsung kepada konsumen atau melalui saluran distribusi tertentu. Mereka mengelola proses penjualan mulai dari negosiasi harga hingga penyelesaian transaksi.

d. Pelayanan pelanggan.

Agen juga memberikan layanan purna jual kepada konsumen, seperti pelayanan pengaduan, penanganan retur produk, dan memberikan informasi produk yang dibutuhkan.

Pihak produsen atau pemilik produk, di sisi lain, menyediakan agen dengan produk yang berkualitas, pelatihan tentang produk dan strategi pemasaran, serta dukungan teknis dan operasional yang dibutuhkan. Mereka juga menetapkan kebijakan harga, standar kualitas, dan syarat-syarat kerja sama yang harus dipatuhi oleh agen.

Pola distribusi dan keagenan memberikan berbagai keuntungan bagi kedua belah pihak. Bagi pihak produsen, pola ini memungkinkan ekspansi pasar tanpa harus menangani operasi distribusi dan pemasaran secara langsung. Mereka dapat fokus pada inovasi

produk dan pengembangan bisnis. Sementara itu bagi agen, pola ini memberikan kesempatan untuk mengelola bisnis dengan produk yang sudah teruji, memanfaatkan merek yang sudah dikenal, dan mendapatkan dukungan dari produsen.

Namun, pola ini juga memiliki tantangan seperti koordinasi yang efektif antara produsen dan agen, pemahaman yang mendalam tentang pasar, serta perluasan jaringan distribusi yang efisien. Dengan kerja sama yang baik dan pemahaman yang jelas antara kedua belah pihak, pola distribusi dan keagenan dapat menjadi strategi yang sukses dalam meningkatkan penetrasi pasar dan mengoptimalkan distribusi produk.

## 6. Bentuk-bentuk lain pola kemitraan.

Selain pola-pola kemitraan yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat beberapa bentuk lain dari pola kemitraan yang juga memiliki peran penting dalam dunia bisnis, antara lain sebagai berikut.

### a. Bagi hasil.

Pola kemitraan ini melibatkan pembagian hasil atau keuntungan antara dua pihak atau lebih berdasarkan persentase atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Contohnya, dalam sektor pertanian, petani bisa melakukan kemitraan dengan investor yang memberikan modal untuk produksi, dan hasil panen kemudian dibagi berdasarkan kesepakatan tertentu.

### b. Kerja sama operasional.

Pola kemitraan ini mencakup kerja sama dalam operasional bisnis antara dua perusahaan atau lebih. Mereka bisa saling berbagi sumber daya, fasilitas, atau teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Contoh nyata adalah kerja sama antara produsen mobil dengan produsen komponen otomotif untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi produksi.

### c. Usaha patungan (*joint venture*).

Dalam usaha patungan, dua perusahaan atau lebih membentuk entitas bisnis baru yang secara bersama-sama mengelola dan

memiliki bisnis tersebut. Mereka berbagi risiko dan keuntungan sesuai dengan kesepakatan yang dibuat. Contoh umum dari usaha patungan adalah perusahaan patungan antara perusahaan lokal dan asing untuk mengembangkan proyek bersama di pasar internasional.

d. Penyumberluaran.

Pola kemitraan ini melibatkan pihak ketiga atau penyedia layanan luar yang menyediakan fungsi-fungsi tertentu dalam operasional bisnis. Misalnya, sebuah perusahaan dapat menyumberluarkan layanan keuangan atau TI kepada perusahaan lain yang lebih ahli dalam bidang tersebut. Ini membantu perusahaan fokus pada inti bisnis mereka sambil memanfaatkan keahlian pihak lain.

Bentuk-bentuk kemitraan ini memberikan fleksibilitas dan kesempatan untuk kolaborasi yang lebih luas antara berbagai pihak dalam dunia bisnis. Setiap bentuk kemitraan memiliki manfaat dan tantangan tersendiri, tergantung pada tujuan bisnis, struktur organisasi, dan lingkungan ekonomi yang terkait. Dengan memilih pola kemitraan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan daya saing, memperluas pasar, dan mencapai tujuan bisnis secara efektif (Sigit dan Nizar, 2012: 12).

# BAB VII

## ANALISIS MOTIVASI SEBAGAI *DRIVER* OJEK *ONLINE*



Perempuan yang menjadi *driver* ojek *online* memiliki latar belakang yang bervariasi. Mereka memilih profesi ini karena fleksibilitas jam kerja yang tidak terikat dan memudahkan mereka memenuhi kebutuhan sehari-hari. Meskipun mendapat dukungan dari sebagian orang di sekitarnya, ada juga pandangan negatif terhadap profesi ini, terutama terkait risiko keamanan yang mungkin dihadapi.

Menurut Teori Maslow tentang hierarki kebutuhan manusia, manusia cenderung memenuhi kebutuhan yang paling dasar terlebih dahulu, seperti kebutuhan fisiologis, sebelum memperhatikan kebutuhan yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri (Sumarwan, 2011). Penelitian menunjukkan bahwa motivasi perempuan *driver* ojek *online* berkaitan dengan kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan kebutuhan sosial, terutama terkait dengan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, dan kesehatan. Kondisi dan status perempuan *driver* ojek *online*, baik sebagai ibu rumah tangga maupun single parent, juga memengaruhi motivasi dan waktu kerja.

Motif perempuan menjadi *driver* ojek *online* dapat dikelompokkan menjadi motif perubahan hidup, bertahan hidup (memenuhi kebutuhan), dan motif waktu. Mereka memutuskan untuk bekerja sebagai *driver* ojek *online* untuk membantu kebutuhan ekonomi keluarga, terutama bagi

perempuan yang menjadi tulang punggung keluarga atau single parent. Partisipasi wanita dalam industri ojek *online* memiliki dampak positif dalam meningkatkan perekonomian keluarga, memberikan kontribusi finansial yang penting, dan memengaruhi persepsi sosial tentang peran wanita dalam perekonomian. Dukungan, pelatihan, perlindungan, dan akses yang setara terhadap sumber daya penting untuk memastikan kesuksesan dan kesejahteraan wanita dalam industri ojek *online*.

Sebagai pengemudi ojek online baik laki-laki maupun perempuan. Mereka termotivasi bekerja karena adanya fleksibilitas kerja yang memudahkan mereka untuk menentukan sendiri waktu kerjanya.

Menurut Carlson, Grzwacz, & Kacmar (2010), fleksibilitas kerja mengacu pada kebijakan yang memungkinkan karyawan untuk memilih di mana dan kapan bekerja, baik secara resmi maupun tidak resmi. Ini menciptakan situasi yang menguntungkan bagi karyawan dalam hal waktu kerja yang fleksibel, penentuan waktu kerja, dan tempat kerja. Dalam konteks pengemudi ojek *online*, fleksibilitas kerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan waktu dan lokasi kerja sesuai kebutuhan dan preferensi pribadi.

Hasil penelitian tentang fleksibilitas kerja para pengemudi ojek *online* dapat diuraikan sebagai berikut.

### **1. Fleksibilitas Waktu**

Fleksibilitas dalam jam kerja, seperti yang disebutkan oleh Carlson, Grzwacz, & Kacmar (2010), mencakup penggunaan jadwal kerja alternatif seperti waktu kerja yang fleksibel sesuai dengan preferensi masing-masing individu. Sistem *flexi time* adalah suatu pengaturan kerja yang memberikan kebebasan kepada pekerja untuk menyesuaikan jam kerja. Dalam konteks *driver* ojek *online*, *flexi time* mereka untuk memilih jam kerja secara fleksibel, artinya dapat menentukan kapan mereka akan bekerja sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi.

a. *Time flexibility.*

Menurut Carlson, Grzwacz, & Kacmar (2010), konsep fleksibilitas waktu pada pekerjaan mengacu pada kemampuan untuk mengubah durasi kerja, di mana pekerja memiliki kebebasan untuk menyesuaikan berapa lama mereka bekerja, seperti yang dialami oleh *driver* ojek *online* yang dapat menentukan sendiri durasi dan waktu kerja mereka.

b. *Timing flexibility.*

Carlson, Grzwacz, & Kacmar (2010) menjelaskan bahwa fleksibilitas waktu juga mencakup kemampuan untuk memilih jadwal kerja. Dalam hal ini, pekerja memiliki kebebasan untuk menentukan kapan akan bekerja sesuai dengan jadwal yang telah mereka atur, mirip dengan pengalaman *driver* ojek *online* yang dapat menetapkan jadwal kerja sendiri.

1) Jam.

Menurut Carlson, Grzwacz, & Kacmar (2010), kebijakan jam kerja memungkinkan pekerja untuk menentukan sendiri waktu mulai dan berakhirnya pekerjaan dalam satu hari kerja. Hal ini berarti pekerja memiliki kebebasan untuk memulai atau mengakhiri pekerjaan lebih awal atau lebih lambat dari jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal yang sama berlaku untuk *driver* ojek *online* yang memiliki fleksibilitas dalam menentukan jam kerja mereka sendiri, baik itu di pagi, siang, atau malam hari, sesuai dengan kebutuhan dan preferensi.

2) Durasi.

Durasi kerja seperti yang dijelaskan oleh Carlson, Grzwacz, & Kacmar (2010), merujuk pada waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, yang bisa dilakukan baik di siang maupun di malam hari. Faktor ini juga menjadi salah satu alasan utama dari adanya fleksibilitas waktu dalam Time Flexibility dan Timing Flexibility. Para *driver* ojek



*online* memiliki fleksibilitas yang tinggi dalam durasi kerja mereka karena karakteristik pekerjaan yang tidak terikat dengan aturan jam kerja yang ketat seperti pada pekerjaan konvensional.

3) Hari.

Tubbs dan Sylvia (1996) menyatakan bahwa hari kerja dapat diatur tanpa batasan waktu yang tetap untuk mulai dan selesai. Hari kerja terbagi menjadi periode inti dan beberapa periode fleksibel di mana *driver* ojek *online* dapat memilih waktu yang sesuai untuk mencapai jumlah jam kerja yang dibutuhkan dalam satu minggu atau bulan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jadwal hari kerja ini mencakup waktu fleksibel yang dapat bervariasi setiap harinya, memberikan kesempatan bagi para *driver* untuk mengatur waktu kerja dengan lebih leluasa.

Para *driver* ojek *online* baik driver laki-laki maupun perempuan memiliki kebebasan untuk menentukan jadwal kerja mereka tanpa adanya peraturan yang mengharuskan mereka bekerja setiap hari. Hal ini tidak diatur oleh perusahaan tempat mereka bekerja, tetapi bergantung sepenuhnya pada keputusan masing-masing *driver*. Meskipun demikian, evaluasi tetap dilakukan terhadap durasi jam *online* yang mereka habiskan setiap hari saat melakukan *onbid*, karena hal ini dapat berdampak pada hasil kerja dan kinerja mereka. Jadi, walaupun tidak ada kewajiban kerja harian yang ditetapkan oleh perusahaan, evaluasi terhadap durasi kerja tetap menjadi faktor penting yang memengaruhi hasil kerja para *driver* ojek *online*.

**2. Fleksibilitas tempat.**

Fleksibilitas tempat kerja, seperti yang dijelaskan oleh Carlson, Grzwacz, & Kacmar (2010), mengacu pada kemampuan pekerja untuk memilih lokasi kerja mereka sendiri. Ini berarti bahwa pekerja memiliki kebebasan untuk menentukan di mana mereka akan bekerja,

mirip dengan *driver* ojek *online* yang dapat memilih lokasi atau zona tertentu untuk menunggu penumpang.

Suwarman (2004) menjelaskan bahwa lokasi merujuk pada tempat di mana pekerja melakukan tugasnya atau di mana mereka berada dalam hierarki organisasi, sedangkan definisi tempat kerja adalah lokasi yang terkait dengan aktivitas kerja di bawah kendali perusahaan.

Dengan demikian, fleksibilitas tempat kerja atau *place flexibility* adalah kemampuan pekerja untuk memilih di mana mereka akan bekerja. *Driver* ojek *online* dapat bekerja di lokasi mana pun yang mereka pilih, asalkan tetap dalam area yang memiliki permintaan penumpang yang cukup untuk menjaga keteraturan dan kelancaran orderan. Hal ini sesuai dengan penelitian Hill dkk, (2008) yang mengartikan fleksibilitas tempat kerja sebagai kemampuan pekerja untuk memilih kapan, di mana, dan berapa lama akan terlibat dalam tugas yang terkait dengan pekerjaan.

Fleksibilitas ini menjadi salah satu daya tarik utama bagi para pengemudi ojek *online* karena mereka dapat bekerja tanpa terikat oleh batasan waktu yang ketat. Hal ini membuat banyak orang tertarik untuk bergabung sebagai pengemudi ojek *online* karena jam kerja yang fleksibel memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan aktivitas kerja dengan lebih baik.

Minat masyarakat untuk menjadi pengemudi ojek *online* menunjukkan bahwa mereka tidak terlalu mempermasalahkan apakah pekerjaan itu formal atau fleksibel untuk memenuhi kebutuhan hidup, terutama bagi yang memilih menjadi pengemudi Gojek sebagai pekerjaan utama. Fleksibilitas waktu yang ditawarkan membuat para pengemudi termotivasi untuk bergabung dalam pekerjaan tersebut. Alasan utama di balik minat mereka adalah sistem kerja yang memungkinkan bekerja kapan saja dan di mana saja, mengisi waktu luang, meningkatkan penghasilan tambahan, serta mendapatkan manfaat yang menarik, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup.

Fleksibilitas waktu pada pekerjaan *driver* ojek *online* memungkinkan para pengemudi untuk mengatur waktu mereka tanpa terikat oleh aturan atau batasan waktu yang ketat. Ini membuat para pengemudi dapat merasa lebih santai dan fleksibel dalam menjalankan pekerjaan. Minat masyarakat terhadap pekerjaan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas tersebut menjadi faktor penting yang memengaruhi pilihan mereka untuk menjadi pengemudi ojek *online*.

## BAB VIII

### KONKLUSI KAJIAN



Berdasarkan analisis motivasi sebagai *driver ojek online*, dapat dikatakan bahwa adanya kesetaraan gender memberikan peluang besar pada partisipasi perempuan dalam industri ini memiliki motivasi yang bervariasi, yang umumnya terkait dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, dan kebutuhan ekonomi. Motif-motif tersebut mencakup motif merubah hidup, motif bertahan hidup (memenuhi kebutuhan), dan motif waktu. Perempuan yang menjadi *driver ojek online* didorong oleh kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, baik sebagai tulang punggung keluarga dalam mencari nafkah maupun untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga.

Dengan adanya fleksibilitas waktu kerja, perempuan dapat mengatur waktu kerja mereka sesuai dengan kebutuhan keluarga dan kehidupan pribadi, yang membuat termotivasi untuk masuk ke dalam profesi ini. Meskipun terdapat beberapa pandangan negatif terkait resiko keamanan dan ketidaksesuaian dengan peran tradisional, partisipasi wanita dalam industri *ojek online* memberikan kontribusi yang signifikan dalam perekonomian keluarga, diversifikasi sumber pendapatan, dan meningkatkan daya beli keluarga.

Dalam konteks motivasi, perempuan sebagai *driver ojek online* menunjukkan keinginan untuk meraih kebutuhan dasar dan meningkatkan kesejahteraan keluarga, serta memberikan contoh peran dan inspirasi bagi wanita lain dalam memainkan peran ekonomi yang aktif. Dukungan dan

kesempatan yang setara bagi wanita dalam hal pelatihan, perlindungan, dan akses terhadap sumber daya sangat penting untuk memastikan kesuksesan dan kesejahteraan dalam industri ojek *online*.

Dapat di simpulkan bahwa mayoritas masyarakat termotivasi menjadi driver ojek online karena demi memenuhi kebutuhan hidup dengan sistem kerja yang fleksibel. Driver ojek online dapat menentukan waktu kerja sendiri dan menentukan tempat yang dirasa strategis untuk mendapatkan customer.

# DAFTAR PUSTAKA



- Adisasmita, Rahardjo. 2010. *Dasar-Dasar Ekonomi Transportasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Alamianti, D., Rachaju, R. D. K., & Salim, R. F. 2022. “Realitas Perempuan *Driver Ojek Online*”. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 7(2), 48—59.
- Amiruddin. 2019. *Pengaruh Etos Kerja Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Papua: Qiara Media.
- Anggit Wahyu Saputra, Henry Wijaya Budiono, Prapto Yuwono. 2019. “Mengapa Go-Jek? Studi mengenai motivasi pengemudi Go-Jek di Salatiga”. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, Vol 21 No. 1.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.
- Arief, M. 2018. Konsep Diri Perempuan *Driver Go-Ride*. Retrieved June 12, 2021.
- Arini Livia. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement dan Konflik Peran Ganda terhadap Komitmen Organisasional pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Arofah, A. F. S. 2019. “Eksistensi *Driver Ojek Online* Wanita sebagai Bentuk Kesetaraan Gender”. *Jurnal Sosiologi Nusantara*, 5(2), 171—183.

- Aziz-Ur-Rehman, M., & Siddiqui, D. A. 2020. "Relationship Between Flexible Working Arrangements and Job Satisfaction Mediated by Work-Life Balance: Evidence from Public Sector Universities' Employees of Pakistan". *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 104.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Airlangga.
- Beham, Barbara., Prag, Patrick., Drobnic, Sonja. 2012. "Who's got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries". *The International Journal of Human Resources Management*.
- Carlson, D. S., Grzywacz, G. J., & Kacmar, K. M. 2010. "The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes Via the Work-Family Interface". *Of Managerial Psychology*, 25(4), 330—355.
- Casper, W.j., dan Harris, C. M. 2008. "Work-life Benefits and Organizational Attachment: Selfinterest Utility and Signalling Theory Models". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 72, pp. 95—109.
- Clark, S. 2000. "Work-Family Border Theory: A New Theory of Work-Life Balance". *Human Relations*, 53, 747—770.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fakih, Mansour. 1997. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fillmore H Stanford, (2017). *Human Resource Management Fourteenth Edition* Magraw Hill, New York
- Fitriani. 2018. *Jurnal Analisis Perbedaan Pendapatan Ojek Sepeda Motor Berbasis Online di Kota Surabaya*. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis yang Kompetitif)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrastomo, G., N.E. Januarti, V.I.S. Pinasti, M.Aulia, A.T.Firman, T.T.Hidayat. 2016. *Dilema Sosial Ojek Online. [Laporan Penelitian] Fakultas Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hill dkk. 2008. “Exploring the Relationship of Workplace Flexibility, Gender, and Life Stage to Family-To-Work Conflict, and Stress and Burnout”. *Community Work & Family* 11(2):165—181.
- Hooks, K. L., and J. L. Higgs. 2000. “Workplace Environment in a Professional Service Firm.” *Behavioral Research in Accounting* 14(1).
- Imam Syaiful Wicaksono. 2019. “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Penelitian Universitas Islam Indonesia*.
- Imam Syaiful Wicaksono. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Indonesia.
- Imam Syaiful Wicaksono. 2019. “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Penelitian Universitas Islam Indonesia*.
- Khodijah, Nyanyu. 2014. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert & Kiniciki, Angelo. 2011. *Perilaku Organisasi, diterjemahkan: Erly Suandy*, Yogyakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, F, & Soenaryo, S. F. 2019. “Menaksir Kesenjangan Gender dalam Profesi Ojek Online Perempuan di Kota Malang”. *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis* Vol, 4(2).
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lewis, S. and Humbert, A.L. 2010. “Discourse or Reality? “Work-Life Balance, Flexible Working Policies and the Gendered Organization”. *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 29 No. 3, pp. 239—254.



- Luqman Rizal Eka Saputra, Karuniawati Hasanah, Robby Sandhi Dessyarti. 2022. “Pengaruh Hubungan Antara Flexible Working Arrangement, Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja *Driver* Gojek di Kota Madiun”. *Jurnal (SIMBA) Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi* 4.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE.
- Miftahul Rokhim, I Nyoman Ruja, Bayu Kurniawan. 2020. “Pengelolaan Waktu Mahasiswa Yang Menjadi *Driver* Grabbike di Kota Malang”. *Jurnal Sandhyakala*, 1(2).
- Munandar, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta Penerbit Universitas. Indonesia.
- Nursyamsu dan Aldi Abidin. 2021. Analisis Motif *Driver* Ojek Online dalam Menjalini Lebih dari Satu Kemitraan Perspektif Etika Bisnis Islam di Kota Palu”, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam*. 3(2): 162—182.
- Pandji, Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. 2008. “Work-life Balance or Work-Life Alignment? A Test of the Importance of Work-Life Balance for Employee Engagement and Intention to Stay in Organisations”. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267—284.
- Possenried, D dan Plantenga, J. 2011. *Access to Flexible Work Arrangements, Working-Time Fit and Job Satisfaction*. Utrecht: Koopmans Research Institute.
- Purwanto, Ngalim. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajawali
- Qomariah, N. 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Aplikasi & Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.

- Raymond dkk. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: Gita Lentera.
- Remiswal. 2013. *Mengunggah Partisipasi Gender di Lingkungan Komunitas Lokal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Ke 12 Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rothausen, T. J. 1994. "Job Satisfaction and the Parent Worker: The Role of Flexibility and Rewards". *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 317-336.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. 2014. "Impact of Flexible Working Hours on WorkLife Balance". *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(0), 20—23.
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sigit, Bambang dan Nizar. 2012. *Membangun Jejaring Kerja dan Kemitraan* Kementerian Kehutanan.
- Simatupang, N. L. 2020. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Driver Gojek di Kota Medan".
- Sri Suyarti, Yakub Aprilianto. 2019. "Pengaruh Flextime Terhadap Jumlah Pesanan Gojek di Kota Bandar Lampung". *Jurnal Gema*. Volume XI, Nomor 1.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tubbs, L. Stewart dan Sylvia, Moss. 1996. *Human Communication: Prinsip-Prinsip Dasar. Pengantar: Dedy Mulyana*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- TutiNadhifah, Abdul Roni, Nurani Puspa Ningrum. 2022. "Analysis Of Time Flexibility and Income Increase on The Social Welfare of Ridehailing Drivers (Case Study of Covert Unemployment in Yogyakarta City).

Analisis Fleksibilitas Waktu Dan Peningkatan Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Sosial *Driver* Transportasi *Online* (Studi Kasus Pengangguran Terselubung di Kota Yogyakarta)”. *Jurnal Urecol: Seri Sosial, Ekonomi dan Psikologi*.

Ujang Sumarwan. 2004. “Perilaku Konsumen Teori dan Penerapannya”. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Wexley, K., & Yukl, G. 2005. “Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia”. Jakarta: Rineka Cipta.

Wisana, I. Dewa. G. K, Inaya R, A. Primaldhi, P. Walandouw, A. H. Nugroho. 2018. *Dampak GO-JEK terhadap Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Lembaga Demografi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Indonesia.

Yuliani, Irma. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.



## MOTIVASI & FLEKSIBILITAS KERJA DRIVER OJEK ONLINE

Dalam era digital yang terus berkembang, industri transportasi *online* telah menjadi bagian integral dari rutinitas harian. Di balik teknologi aplikasi, ada para pekerja yang gigih mengemudi kendaraan dan menjadi tulang punggung dari layanan ini. Para pengemudi ojek *online* bekerja tanpa kenal lelah untuk memenuhi kebutuhan mobilitas masyarakat.

Pekerjaan sebagai *driver* ojek *online* menawarkan lebih dari sekadar sebuah pekerjaan. Hal ini adalah gaya hidup, sebuah pilihan yang memungkinkan fleksibilitas luar biasa bagi para pekerja. Dibandingkan dengan pekerjaan konvensional, menjadi *driver* ojek *online* memberikan kebebasan dalam menentukan jam kerja, tempat kerja, bahkan pendapatan yang ingin dicapai.

Namun di balik fleksibilitas tersebut, diperlukan juga motivasi yang kuat untuk terus menjaga semangat dan kualitas pelayanan. Motivasi ini tak hanya datang dari dorongan finansial semata, tetapi juga dari kepuasan membantu orang lain, merasa terhubung dengan komunitas, serta kesempatan untuk terus belajar dan berkembang.

Keberhasilan seorang *driver* ojek *online* tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pesanan yang dilayani, tetapi juga dari kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Fleksibilitas yang ditawarkan oleh pekerjaan ini memberikan kesempatan bagi para *driver* untuk tetap terhubung dengan keluarga, mengejar hobi, atau bahkan mengejar pendidikan tambahan. Dengan semangat motivasi dan pilihan fleksibilitas yang disertai dengan tanggung jawab dan komitmen yang tinggi, para *driver* ojek *online* menjadi sosok yang menginspirasi dalam menjalani profesi.

