BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini memasuki era industrialisasi yang ditandai dengan munculnya kompleksitas pekerjaan baik di sektor jasa, industri manufaktur, atau lainnya. Hal ini pun membuat jumlah industri terus berkembang pesat baik skala usaha besar, sedang, maupun kecil. Tentunya dalam era saat ini pun mesin atau teknologi sudah banyak berperan berdampingan dengan tenaga kerja manusia, yang membuat kondisi sumber daya manusia harus produktif atau memiliki kompetensi dan kualitas yang potensial supaya tujuan perusahaan dapat tercapai serta dapat terus bersaing di dunia kerja.

Pesatnya pertumbuhan perusahaan industri diberbagai daerah di Indonesia pun membawa dampak positif dan negatif bagi daerah tersebut. Nilai kapitalisasi modal di sektor industri yang tertanam sangat besar sehingga memiliki beberapa nilai keunggulan karena mampu menciptakan nilai tambah dari setiap bahan dasar atau input yang diolah, yang pada akhirnya mampu meningkatkan pendapatan nasional, pun dengan hal ini juga tentunya berdampak pada penyerapan lapangan kerja secara besar-besaran sehingga mengurangi angka pengangguran. Namun tak dapat dipungkiri dampak negatif yang akan muncul apabila tenaga kerja Indonesia tidak memiliki kemampuan operasional mesin dan pengetahuan dasar tentang teknologi ataupun tak mampu berinovasi ditengah arus globalisasi ini, maka berakibat semakin besarnya pengangguran karena kemungkinan peluang tenaga kerja asing yang lebih dipakai oleh perusahaan atau perusahaan menerapkan

keseluruhan produksi oleh automisasi mesin. Kemudian melihat pertumbuhan perusahaan sektor industri di Indonesia belumlah merata, hal ini terlihat dari sebaran kawasan industri yang lebih banyak beroperasi di Pulau Jawa dan terkonsentrasi di Provinsi Jawa Barat, seperti daerah Karawang dan Bekasi. Kedua daerah ini lebih berkonsentrasi ke perusahaan manufaktur berorientasi ekspor yang apabila kita telisik akan memperbaiki neraca perdagangan sehingga akan memperkuat struktur perekonomian nasional. Data yang dilansir dari SWA.co.id (majalah Swasembada), menyatakan bahwa Kementerian Perindustrian memprediksikan untuk memfokuskan 5,4% pertumbuhan industri manufaktur yang begitu pesat di Indonesia guna membantu perekonomian nasional. Pertumbuhan industri manufaktur ini diantaranya lebih cenderung berkonsentrasi pada industri makanan dan minuman, industri permesinan, industri tekstil dan pakaian jadi, industri kulit, barang dari kulit, dan alas kaki, serta industri barang logam, komputer dan barang elektronika.[1]

Persaingan pasar tenaga kerja pun menjadi ketat yang membuat kondisi di Indonesia memiliki beragam jenis tenaga kerja yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni adanya tenaga kerja tetap dan tenaga kerja lepas salah satunya yaitu ‘buruh’ harian lepas. Merujuk Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Adapun sistem penerimaan upah bisa saja secara bulanan atau mingguan yang dihitung sesuai dengan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja

[1] Chandra Maulana, SWA.Co.Id, 3 Januari 2019, *Industri Manufaktur Indonesia Menyongsong 2019*, dalam https://swa.co.id/swa/trends/industri-manufaktur-indonesia-menyongsong-2019, diakses pada tanggal 25 Agustus 2019.

harian yang diberikan upah sesuai volume/hasil kerja yang dilakukannya atau secara borongan, seperti diperoleh dengan cara menghitung jumlah hari pekerja dengan rata-rata jumlah jam pekerja perhari kerja.[2]

Diperkuat dengan pesatnya globalisasi dan adanya isu neoliberalisme yang menyatakan bahwa pertumbuhan dan perkembangan ekonomi bergantung pada daya saing pasar, sehingga negara harus meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja, yang berarti agenda untuk mentransfer risiko dan rasa tidak aman ke pekerja dan keluarga mereka. Sehingga hal ini mengakibatkan lahirnya pekerja fleksibel/ pekerja rentan yang tidak memiliki kepastian identitas kerja atau karir masa depan seperti halnya buruh harian lepas. Namun,"mendesaknya berbagai kebutuhan hidup yang mesti dipenuhi serta minimnya pilihan kerja dengan tingkat pendidikan"yang rendah, membuat"masyarakat"tidak memiliki banyak pilihan untuk mengikuti segala aturan perusahaan. Meskipun di bawah sistem kerja yang tidak memberikan jaminan dan perlindungan apapun serta hanya memberikan berbagai kesulitan, mereka tak kuasa menolak untuk bekerja. Seperti yang dikatakan oleh Director International Freelancer.com, Sebastian Siseles, bahwa Jumlah pekerja lepas terbanyak di dunia salah satunya yaitu di negara Indonesia yang dapat dikatakan melebihi jumlah pekerja lepas di Inggris. Pekerja lepas di negara Indonesia ini pun tersebar dibeberapa wilayah yaitu Malang, Bekasi, Bogor, Surabaya, Tangerang, Jakarta, dan Bandung.3

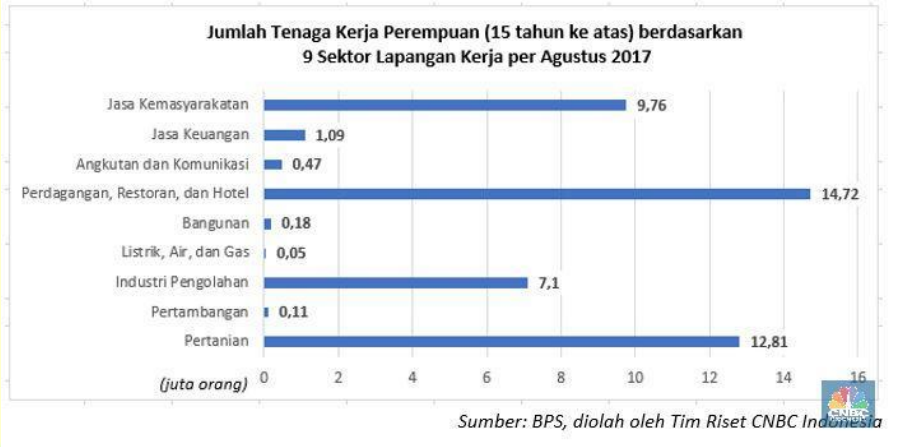
---

[2] *https://www.kamusbesar.com/pekerja-harian-lepas,* diakses pada tanggal 24 Maret 2019.
[3] Liputan 6, 29 Sep 2017, *7 Kota di Indonesia dengan Jumlah Pekerja Lepas Terbanyak*, dalam https://www.liputan6.com/bisnis/read/3110805/7-kota-di-indonesia-dengan-jumlah-pekerja-lepas-terbanyak, diakses pada tanggal 23 Maret 2019.

Seiring dengan era industrialisasi, saat ini kehidupan manusia pun memasuki zaman modernisasi yang salah satunya ditandai dengan kondisi para perempuan yang diperbolehkan untuk turut bekerja di berbagai sektor, seperti yang dilansir dalam data BPS berikut:

Grafik I.1

Jumlah Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan 9 Sektor Lapangan Kerja



Terlihat dari grafik per tahun 2017 diatas menunjukkan perempuan sudah bisa berpartisipasi bekerja dalam berbagai sektor, salah satunya yaitu di industri pengolahan sebanyak 7,1 juta orang. Penjaminan akan perlindungan tenaga kerja perempuan dengan tujuan dapat menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh serta akan kesempatan perlakuan tanpa diskriminasi peada pekerja perempuan sendiri telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang salah satu contohnya dalam pasal 76 tentang jam kerja bagi perempuan, pasal 76 ayat 2 mengenai perlindungan selama masa kehamilan, lalu pada pasal 82 ayat 1 mengenai cuti hamil dan melahirkan, bahkan cuti menstruasi telah diatur dalam pasal 81 ayat 1, dan lainnya. Namun dalam pelaksanaannya permasalahan perlindungan tenaga kerja

perempuan masih jauh dari harapan. Mereka dihadapkan pada kondisi dilematis akibat dampak marginalisasi dan privatisasi pekerjaan, serta masih banyak bias gender dalam aturan yang ditetapkan perusahaan. Para pekerja perempuan cenderung lebih banyak terjerat menjadi pekerja lepas, dimana mereka jauh lebih mungkin memiliki kontrak kerja jangka pendek atau tidak memiliki kontrak kerja sama sekali atau dapat dikatakan terkonsentrasi dalam pekerjaan sementara. Lalu apabila ditelisik pekerjaan yang dijalani tenaga kerja perempuan disektor industri ini cenderung memiliki tunjangan dan keamanan kerja yang rendah serta rata- rata upah yang lebih rendah dibandingan dengan laki- laki, disebabkan karena posisi perempuan dianggap subordinat atau kondisi pekerja perempuan yang dilihat bukan sebagai pencari nafkah utama melainkan hanya sebagai penyokong. Hal ini dapat dilihat dalam grafik berikut:

Grafik I.2

Rata- Rata Upah Bersih Sebulan Pekerja

(Sumber : Tirto.id)

Terlihat dari grafik tersebut terdapat gap upah yang didapatkan laki- laki dan perempuan terutama pada tahun 2016 gap terlihat semakin besar dengan rata-rata pendapatan pekerjaan perempuan hanya sebesar Rp 1,7 juta perbulan, sedangkan pendapatan laki- laki dalam sebulan mencapai Rp. 2,4 juta.[4] Selain itu para pekerja perempuan lebih banyak mengalami kondisi '*double burden*' yakni selain dituntut untuk produktif bekerja sesuai target perusahaan, mereka pun dituntut untuk mengerjakan pekerjaan domestik. Hal- hal tersebut yang membuat banyak pekerja perempuan terjerat menjadi pekerja *precariat*.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada bulan Agustus 2019 di Kabupaten Bekasi terdapat salah satu perusahaan yang bergerak disektor industri manufaktur subsektor *cable & wire* elektronika. Dimana perusahaan ini 90% mempekerjakan tenaga kerja perempuan baik dalam bagian operator produksi, visual, *leader group*, dan lainnya. Para pekerja bekerja dari pagi sampai sore hari bila ada produksi barang, dan sistem upah yang diterapkan yaitu harian. Maka mereka ini dapat dikatakan cenderung tergolong ke dalam pekerja *precariat*, karena pekerjaan yang mereka jalani bersifat sementara tidak ada ikatan kontrak hitam diatas putih dan jaminan masa depan kerja atau dapat dikatakan bahwa mereka bekerja jika hanya dibutuhkan oleh perusahaan.

Perusahaan dalam hal ini mempunyai berbagai"aktivitas di dalamnya yang disebut sebagai pekerjaan."Setiap pekerjaan tersebut masing- masing memiliki beban yang mendasari pekerjaan dan"membuatnya berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain."Maka sangat penting memperhatikan kesesuaian

[4] Scholastica Gerintya, Tirto.id 1 Mei 2018, Rerata Penghasilan Perempuan Masih Jauh Dibawah Gajih Laki-laki, dalam https://www.google.com/amo/s/amp.tirto.id/Rerata-Penghasilan-Perempuan-Masih-Jauh-di-bawah-Gaji-laki-laki-cJFB, diakses pada tanggal 5 Januari 2020.

beban kerja terhadap tenaga kerja, karna akan"memicu timbulnya stres kerja lebih cepat"jika terjadi kelebihan beban kerja sehingga SDM yang berada dibawah tekanan sulit untuk produktif. Namun sebaliknya jika minimnya beban kerja maka dapat menyebabkan kerugian untuk perusahaan. Fatalnya perusahaan akan tidak produktif atau secara keseluruhan tidak berkualitas akibat permasalahan dari beragamnya karakter tenaga kerja"serta ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki"tenaga kerja. Seperti yang dilansir dalam kompas bahwa"survei yang dilakukan pada tahun 2015 di Jakarta juga menyebutkan bahwa salah satu penyebab stres warga Jakarta adalah beban pekerjaan, termasuk di dalamnya adalah tenggat, beban kerja, tekanan dari atasan dan kolega"kerja.[5]

Sudah tak asing dalam dunia kerja pun kita mendengar produktivitas kerja yakni suatu konsep atau kegiatan untuk"menggunakan sumber daya yang serba terbatas"namun dapat"menciptakan lebih banyak barang atau jasa bagi kebutuhan manusia."Pencapaian produktivitas kerja yang tinggi dapat direalisasikan dengan tercapainya keadaan kesahatan kerja yang optimal yakni"dengan menyesuaikan antara beban kerja, kapasitas kerja,"dan beban tambahan akibat"lingkungan kerja. Tentunya perlu indikator untuk mengukur produktivitas kerja para buruh secara garis besar yaitu mengenai 3 hal: kemampuan kerja, hasil kerja, efektifitas dan efisiensi.[6] Produktivitas tenaga kerja di Indonesia sendiri cenderung relatif rendah karena berbagai faktor, hal ini sering kali dikaitkan dengan tingkat pendidikan.

[5] Ariska Puspita Anggraini, Kompas.com 22 Januari 2018, *Rutinitas Kerja, Penyebab Stres yang Paling Umum*, dalam https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/22/182932320/rutinitas-kerja-penyebab-stres-yang paling-umum, diakses pada tanggal 24 Maret 2019.

[6] Dayu Musdalifah, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant di KTM Resort Batam Kepulauan Riau*, JOM FISIP Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017 hlm. 9, dalam https://media.neliti.com/media/publications/200162-pengaruh-beban-kerja-terhadap-produktivi.pdf, diakses pada tanggal 24 Maret 2019.

Namun saat ini kita mau lihat faktor diluar pendidikan yang mempengaruhi produktifitas buruh, salah satunya tentang”beban kerja yang”dihadapi buruh di setiap menjalankan tugasnya dalam mempengaruhi produktifitas kerja para buruh.

Melihat kedua indikator diatas, antara perkembangan perusahaan sektor industri dan perkembangan tenaga kerja precariat diera modern ini, maka terciptanya fokus permasalahan pada penelitian ini, yakni mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap”tingkat produktivitas kerja pada”pekerja precariat perempuan di sektor industri.

Terakhir, dari berbagai literatur mengenai pekerja precariat dapat disimpulkan bahwa precarious work atau yang disebut pekerjaan yang berada pada kondisi rentan ini disebabkan karena orang yang bekerja memiliki ketidakpastian konstan tentang hak-hak mereka selama bekerja, mereka cenderung terjerat akan pekerjaan sementara atau tidak memiliki identitas kerja dimasa depan, pun mereka dihadapkan pada aturan perusahaan yang merugikan dirinya seperti minimnya upah yang diterima serta rendahnya jaminan sosial dan tingkat keamanan kerja. Terlihat pula bahwa dari beberapa literatur yang ditulis oleh (Karin Astrid Siegman dan Freek Schiphorst: 2016, Iain Campbell dan Robin Price: 2016, Judy Fudge & Rosemary Owens: 2006, Guy Standing: 2011, Pasi Pyoria dan Satu Ojola: 2016) secara keseluruhan berfokus pada faktor penyebab dan perkembangan pekerjaan precariat tumbuh, lalu aktor atau pekerja yang termasuk dalam kategori pekerja precariat, serta implikasinya terhadap kehidupan sosial masayarakat. Penelitian pada skripsi ini bertujuan untuk memberikan sudut pandang baru dengan berkonsentrasi pada beban kerja yang dialami pekerja

precariat perempuan selama bekerja apakah mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja mereka. Pun terdapat beberapa alasan peneliti tertarik untuk mengangkat topik penelitian ini. Pertama, terkait lokasi di Kabupaten Bekasi yang menarik karena menjadi salah satu daerah dengan pesatnya pertumbuhan industri, terlebih industri manufaktur yakni perusahaan padat karya yang"banyak"menyerap tenaga kerja perempuan serta tidak memerlukan persyaratan pendidikan dan keahlian yang tinggi."Kedua, terkait pemilihan pekerja precariat perempuan sebagai objek penelitian karena melihat adanya isu feminisasi tenaga kerja yang merupakan dampak dari ekonomi neoliberal, hal ini menarik perhatian peneliti karena masih banyak permasalahan diskriminasi gender dalam bekerja dan seringkali penyamarataan akan hak buruh perempuan dan laki-laki sehingga kerap hak-hak istemewa terkait reproduksi pekerja perempuan diabaikan, pun ditambah masih banyak sekali ditemukan kasus stigma negatif atau kultur patriarki yang masih dibawa dalam dunia kerja. Tenaga kerja perempuan pun justru kerap memiliki waktu yang sedikit untuk istirahat karena perempuan berada di dua kehidupan atau adanya peran ganda sebagai 'mothering' dan 'laboring'. Maka peneliti mengambil lokasi penelitian di PT GPP yang mayoritas pekerjanya merupakan perempuan.

I.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, tampaknya pertumbuhan industri di Indonesia begitu pesat khususnya di daerah Bekasi mengingat terdapat kawasan industri yang potensial sekitar lebih dari 2.000 unit pabrik yang berasal dari 25

negara.[7] Hal ini dinilai membuka peluang lebih besar masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan. Namun, karena pesatnya globalisasi perusahaan membuat sistem pekerjaan yang fleksibel yakni para pekerja tidak mendapatkan jaminan identitas kerja masa depan dan minimnya upah dan tunjangan yang diterima. Pun mengingat isu feminisasi ketenagakerjaan yang terjadi membuat tenaga kerja perempuan perlu disoroti apakah terdapat ketidakadilan gender dalam dunia kerja. Seperti halnya beban kerja yang dialami oleh para pekerja perempuan yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja buruh.

Disisi lain karena minimnya waktu penyelesaian kerja untuk menyelesaikan banyak tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang buruh membuat hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal. Jika hal terus berulang terjadi, maka dapat berimbas pada produktivitas kerja buruh, dan apabila hal ini dibiarkan maka bisa saja akan menyebabkan ketidakpuasan bahkan berujung kematian. Sebagai salah satu kasus SDM yang merasakan beban kerja pada Desember 2015, masyarakat dunia dikejutkan dengan berita pegawai *Dentsu* di Jepang yang bunuh diri karena stres akibat terlalu banyak lembur. Matsuri Takahashi yang masih berusia 24 tahun ini bunuh diri lantaran tidak tahan bekerja lembur selama 105 jam dalam satu bulan dan mengalami penindasan dari atasannya. Jam kerja yang lama ditambah beban kerja yang berat kerap menghantui para pekerja perusahaan diberbagai dunia. Sebenarnya jam kerja yang panjang tidak sama dengan produktivitas kerja, justru jam kerja yang rendah dapat menjadi kunci dari produktivitas perusahaan maupun negara. Dilansir

[7] Aulia Rizky W., PingPoint, 2018, *Mengenal MM2100, Kawasan Industri di Bekasi*, dalam https://pingpoint.co.id/berita/mengenal-mm2100-kawasan-industri-di-kabupaten-bekasi/, diakses pada 9 Desember 2019.

dari *Salon* penelitian oleh Business Roundtable menyebutkan bahwasanya setelah bekerja lebih dari 6 jam pekerja tidak akan bisa produktif atau bekerja secara maksimal.[8]

Sebagaimana yang telah dipaparkan permasalahan diatas, oleh karena itu penulis mencoba merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh beban kerja terhadap tingkat produktivitas kerja pada pekerja *precariat* perempuan di sektor industri?
2. Bagaimana implikasi sosiologis terkait kondisi ketenagakerjaan pada pekerja *precariat* perempuan di sektor industri?

I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan atau pertanyaan penelitian yakni mencari tahu dalam dunia kerja seberapa kuat pengaruh antara beban kerja baik internal ataupun eksternal dengan tingkat produktivitas kerja buruh itu sendiri yang dapat memajukan perusahaan tempat bekerja, dengan berfokus pada pekerja *precariat* perempuan di sebuah perusahaan industri. Serta bertujuan untuk mengetahui implikasi sosial terkait kondisi ketenagakerjaan pada pekerja *precariat* disektor industri terkhusus pekerja perempuan.

I.3.2 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan berbagai manfaat sebagai berikut:

---

[8] Kumparan**,** 6 Desember 2017**,** *Tren Dunia: Jam Kerja Kian Menyusut, Produktivitas Meningkat*, dalam https://kumparan.com/@kumparanstyle/tren-dunia-jam-kerja-kian-menyusut-produktivitas-meningkat, diakses pada tanggal 24 Maret 2019.

- **Bagi akademis/ Ilmu pengetahuan**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan terkhusus bagi para akademisi baik sebagai sumber bacaan atau informasi, tolak ukur dan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya dengan fenomena yang saling terkait dengan penelitian ini.

- **Bagi masyarakat**

Diharapkan penelitian ini juga bisa membagikan informasi dan wawasan mengenai kondisi ketanagakerjaan di Indonesia khususnya pekerja *precariat* perempuan di perusahaan sektor industri, terkait beban kerja yang dialami dengan tingkat produktivitas kerja mereka. Pun diharapkan dapat menjadi pembelajaran bagi masyarakat kedepannya menghadapi dunia kerja agar tetap produktif dengan tingkat beban kerja yang seimbang.

I.4 Tinjauan Penelitian Sejenis

Tinjauan literatur kali ini penulis akan membagi kedalam 3 pokok bahasan, yaitu: studi tentang beban kerja, studi tentang produktivitas kerja, dan studi tentang *precariat* kerja.

I.4.1. Studi tentang Beban Kerja

Studi mengenai beban kerja ini penulis lebih banyak melihat dari berbagai literatur penelitian kuantitatif, sehingga kerap beban kerja disandingkan dengan berbagai variabel lainnya seperti halnya kepuasan kerja, produktivitas kerja, stres kerja, dan lain sebagainya.

Berbagai pengertian tentang beban kerja pun banyak diuangkapkan oleh berbagai ahli, salah satunya dituliskan oleh Encep saefullah, Listiawati, dan Asti

Nur Amalia[9] dalam jurnalnya yang mengutip dafinisi dari Permendagri No. 12/2008 bahwasanya beban kerja yaitu besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/ unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Mengingat dari definisi tersebut maka pekerjaan manusia terbagi menjad dua yaitu bersifat fisik dan mental, maka perlu diperhatikan seberapa sanggup tubuh setiap individu menyanggupinya, sebab setiap individu memiliki tingkat pembebanan yang beragam dalam segi fisik maupun mental. Sama hal nya yang dituliskan oleh Samrin[10] bahwa dalam penyesuaian beban kerja, para pekerja tentunya perlu memahami batasan waktu yang dimiliki oleh pekerjaan dalam menyelesaikan tugasnya, sejauh mana individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, serta pandangan subjektif individu tersebut mengenai pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sebab akan terjadinya benturan atau tekanan yang menimbulkan overstress atau penurunun produktivitas karyawan apabila seseorang mengalami beban kerja yang berlebihan.

Perlu diketahui juga bahwa beban kerja serta stres kerja adalah hal berbeda. Menurut Dhini Rama Dhania[11] beban kerja yaitu serangkaian kegiatan yang mesti diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis dan membutuhkan proses mental atau kemampuan pekerja sendiri.

---

[9] Encep Saefullah, Listiawati, dan Asti Nur Amalia, *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. AKADEMIKA; Vol. 15. No.2 Agustus 2017, dalam http://www.jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/viewFile/81/44, diakses pada Mei 2019.

[10] Samrin, Hubungan Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Utara, Jurnal Pembangunan Perkotaan; Volume 6, Nomor 1, Januari – Juni 2018, dalam http://ejpp.balitbang.pemkomedan.go.id/index.php/JPP, diakses pada Mei 2019.

[11] Dhini Rama Dhania. *Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus)*. Jurnal Psikologi UMK: PITUTUR Volume 1, No. 1 Desember 2010, dalam http://eprints.umk.ac.id/263/1/15 - 23.PDF, diakses pada Mei 2019.

Sedangkan stres kerja yaitu suatu kondisi internal yang ditandai terjadinya kondisi yang tidak baik akibat gamgguan fisik, situasi sosial, dan lingkungan. Sehingga bisa saja Riggio dalam jurnal yang ditulis Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya[12] beban kerja menyebabkan stress kerja karena di setiap pekerjaan yang mengharuskan bekerja dengan cepat dan demi menciptakan sesuatu yang berkualitas namun diperlukan konsentrasi yang tinggi. Terkadang juga beban kerja tak melulu berujung pada stress kerja, tergantung pada persepsi individunya dalam menghadapi masalah dan tekanan. Seringkali individu tertantang dengan bekerja lebih giat dan rajin dalam pencapaian target yang sudah diberikan sehingga dapat menyesuaikan dan menghadapi beban kerja dengan lebih ringan.

Jurnal yang ditulis oleh Wendy L. Bedwell, Eduardo Salas, Gregory J Funke, Benjamin A.Knott[13] menambahkan dua kategori beban kerja ada yang bersifat beban kerja individu serta ada juga beban kerja tim. Di tingkat individu menurut Veltman dan Gaillard (1998) bahwa kapasitas ditentukan oleh karakteristik lingkungan kerja dan pribadi yang relatif stabil dan bervariasi berdasarkan pada tuntutan tugas, kemudian dilengkapi oleh Stainer bahwa gagasan kapasitas beban kerja pun terkait dengan produktivitas kelompok dimana dan apa yang sebenernya dicapai oleh kelompok (yaitu: output) sehingga dapat

---

[12] Putu Melati Purbaningrat Yo dan Idda Bagus Ketut Surya. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.5: 1149-1165. Dalam https://www.neliti.com/id/publications/254931/pengaruh-beban-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-dengan-stres-kerja-sebagai-variabel, diakses pada Mei 2019.

[13] Bedwell, Wendy L., et al. 2013. *Team Workload: A Multilevel Perspective*. Organizational Psychology Review, 2014, Vol. 4(2): 99-123. Dalam https://journalls.Sagepub.com/doi/10.1177/2041386613502665, diakses pada Mei 2019.

dikategorikan ada 3 faktor penentu dalam kapasitas beban kerja individu yaitu sumber daya, karakteristik tugas, dan proses. Sedangkan kapasitas beban kerja tim yang dilihat oleh Steiner meliput berbagai faktor yang mempengaruhinya seperti karakteristik yang relevan dari tugas, lingkungan kerja, dan kerjasama tim.

I.4.2. Studi tentang Produktivitas Kerja

Mengenai Produktivitas sendiri dipaparkan pengertiannya dalam jurnal yang ditulis Dedi Iskandar dan Ida Betanursanti[14] secara teori mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, sedangkan produktivitas dalam definisi kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang digunakan dalam per satuan waktu. Seorang pekerja bisa disebut produktif jika mampu memanfaatkan waktu singkat dan tepat untuk menciptakan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Pun ketika melihat produktivitas karyawan perusahaan menurut Moekijat dapat dilihat dari 3 faktor yang mempengaruhinya, yaitu: kemampuan fisikal atau terkait kualitas pekerja, berbagai sarana pendukung dan supra sarana. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) produktivitas juga terkait beberapa indikator, yaitu: sikap atau mental pekerja, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, lingkungan, iklim kerja, teknologi, sarana produksi,dan kesempatan berkarir. Kemudian pada jurnal yang ditulis Grace Jenny Soputan[15] yang mengutip

---

[14] Dedi Iskandar dan Ida Betanursanti. 2017. *Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan Tekstil PT. Unggulrejo Wasono di Purworejo*. AKADEMIKA; Vol. 15, No. 2. Dalam http://www.jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/viewFile/81/44, diakses pada Mei 2019.

[15] Grace Jenny Soputan. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Layanan Pemerintah Kota Manado*. Mimbar: Jurnal Sosial dan Pembangunan Vol. 29, No.1. Dalam

pandangan Kopelman yang menekankan produktivitas merupakan keluaran dari suatu input, sehingga banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu *the amount and technical sophistication of capital equipment, the quality and availability of row materials, the scale of operation, the skills, motivation and attitude of employees, organizational work flow and managerial competence*. Dari berbagai pandangan ini hingga pada akhirnya Sedarmayanti menyatakan bahwa produktivitas memiliki 2 dimensi utama yakni terkait efektifitas (pencapaian kerja yang maksimal) dengan efisiensi (penggunaan sumber masukan).

Jurnal lain yang ditulis oleh Astriana Widyastuti[16] menyatakan bahwa pengukuran produktivitas kerap dilihat dari bentuk upah sebagai hasil pekerjaan seseorang, dimana besarnya jumlah upah ditentukan oelh seberapa besar jumlah pengorbanan dalam bentuk jam kerja yang telah dilakukan oleh pekerja. Ketika melihat jam kerja sebagai acuan produktivitas maka kita juga dapat melihat jurnal lain yang ditulis oleh Jean B. McGuire dan Joseph R. Liro[17] terkait keterkaitan produktivitas dengan jadwal dan waktu kerja yang fleksibel. Peneliti organisasi tekah mengusulkan bahwa jadwal kerja yang fleksibel memiliki manfaat bagi karyawan dan organisasi yaitu sikap dan produktivitas karyawan. Peluang untuk memilih jam kerja dapat memengaruhi sikap terhadap pekerjaan dan produktivitas karena beberapa alasan, yaitu: *pertama*, *flextime* memberi karyawan lebih banyak

---

http://www.neliti.com/id/publications/7466/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-produktivitas-pelayanan-pemerintah-kota-manado, diakses pada Mei 2019.

[16] Astriana Widyastuti. 2012. *Analisis Hubungan Antara Produktivitas Pekerja dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga di Jawa Tengah*. Economics Development, Analysis Journal 1 (1). Dalam https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj/article/view/472, diakses pada Mei 2019.

[17] Jean B. McGuire dan Joseph R. Liro. 1986. *Flexible Work Schedules, Work Attitudes, and Perceptions of Productivity*. Public Personnel Management Vol.15, No.1 (Spring 1986). Dalam http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/009102608601500106, diakses pada Mei 2019.

kendali atas bagian dari lingkungan kerja, khususnya jam kerjanya. *Kedua*, memungkinkan pekerja untuk menyesuaikan jadwal mereka dengan '*bioclock*' mereka sendiri untuk bekerja pada jam yang mereka sukai dan merasa paling produktif. *Ketiga*, memungkinkan penggunaan transportasi yang lebih efisien dan fleksibel.

Menariknya ketika berbicara produktivitas dikaitkan dengan usia, seperti dalam jurnal yang ditulis oleh Bokwon Lee, Joowoong Park, Jae- Suk Yang[18] bahwa kerap banyak stereotip khas tentang karyawan yang lebih tua yaitu mereka memiliki motivasi yang rendah, sedikit keinginan untuk pelatihan, resistensi terhadap perubahan, kepercayaan rendah, kesehatan yang buruk dan pengabdian yang berlebihan untuk keluarga. Hingga pada akhirnya anggapan stereotip ini diujikan dalam meta- analisis Ng dan Feldman (2012) dengan kesimpulan akhir bahwa semua stereotip yang telah disebutkan diatas adalah salah, kecuali temuan bahwa karyawan yang lebih tua memang kurang memiliki keinginan untuk berpartisipasi dalam pelatihan kerja atau kegiatan pengembangan karier. Namun, disisi lain keuntungan mempertahan pekerja yang tua yaitu kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan interpersonal dan komitmen yang lebih besar. Singkatnya, karakteristik pekerja yang berusia tua berbeda dengan pekerja yang berusia lebih muda, pasti ada kelebihan dan kekurangannya. Sehingga dalam memepekerjakan pekerja yang lebih tua mungkin memeilki efek yang berbeda pada produktivitas dalam perusahaan tergantung pada karakteristik atau keadaan perusahaan.

[18] Bokwon Lee, Joowong Park, dan Jae-Suk Yang. 2018. *Do Older Workers Really Reduce Firm Productivity?*. The Economic and Labour Relations Review 1-22. Dalam https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1035304618811008, diakses pada April 2019.

Tabel I.1

Tinjauan Perbandingan Literartur Sejenis

No.	Judul Referensi	Metode Penelitian	Teori / Konsep	Fokus dan Hasil Penelitian	Analisis	
					Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Encep Saefullah, Listiawati, Asti Nur Amalia)	Metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif	-Konsep Beban Kerja -Konsep Stres Kerja -Konsep Produktivitas kerja	Memaparkan faktor- faktor beban kerja dan stres kerja secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja (beban kerja terlalu berat atau ringan berdampak pada inefisiensi kerja sedangkan beban kerja terlalu ringan terjadi kelebihan tenaga kerja) **Hasil Penelitian**: Variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan mempengaruhi variabel produktivitas kerja di PT Venia Agape Indonesia, dan R Square cukup besar 67,40% berpengaruh positif dan signifikan.	Persamaan penelitian penulis dengan peneliti adalah sama-sama menggunakan konsep beban kerja dan produktivitas kerja, sehingga indikator yang diturunkan memiliki kemiripan	Digunakannya tiga variabel dalam penelitian yang dimana variabel/ konsep stress kerja tidak dibahas lebih dalam oleh peneliti
2.	Hubungan Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Utara (Samrin)	Pendekatan kuantitatif	-Konsep Mutasi - Konsep beban kerja	Keterkaitan antar variabel yaitu (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutasi, (2) Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap variabel produktifitas karyawan, dan (3) Variabel mutasi berpengaruh positif terhadap variabel produktifitas karyawan. Adapun jika secara bersamaan variabel beban kerja dan mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Sumatera Utara.	Membahas dua konsep yang sama dengan peneliti yaitu konsep beban kerja dan konsep produktivitas karyawan	Tidak adanya pembahasan konsep mutasi yang akan digunakan oleh peneliti

3.	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus) (Dhini Rama Dhania)	Pendekatan kuantitatif	-Konsep Stres Kerja -Konsep Beban Kerja -Konsep Kepuasan Kerja	Memaparkan faktor-faktor penyebab stress kerja dan beban kerja dengan membandingkan pada kepuasan kerja. **Hasil penelitian** sedikit bertentangan dengan penelitian sebelumnya beban kerja tidak melulu berakhir atau menjadi penyebab stres kerja, terkadang ada individu yang saat menghadapi beban kerja yang berat menjadi merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya sehingga merasakan kepuasan kerja. Semua tergantung pada persepsi individu, karena kepuasan kerja itu relatif	Persamaan penelitian penulis dengan peneliti adalah sama-sama menggunakan konsep beban kerja	Perbedaannya terdapat pada subyek penelitian, penelitian ini lebih berfokus pada pekerja medical representatif (di rumah sakit, apotek, dan tempat prakter dokter)
4.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya)	Pendekatan kuantitatif dan bersifat asosiatif	-Konsep beban kerja -Konsep stres kerja -Konsep kepuasan kerja	Melihat keterkaitan tiga variabel dimana hasilnya beban kerja dengan stres kerja berpengaruh secara positif, lalu beban kerja dengan kepuasan kerja berpengaruh negatif, serta stres kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif.	Kesamaan dalam menggunakan konsep beban kerja	Penekanan penelitian ini lebih kepada membandingkan dengan konsep kepuasan kerja yang dialami pegawai
5.	Team Workload : A Multilevel Perspective (Wendy L. Bedwell, Eduardo Salas, Gregory J. Funke, Benjamin A. Knott)	-	Konsep Beban Kerja	Mengeksplorasi faktor-faktor yang mendorong potensi, dan memberikan arahan penelitian yang mengarah pada pengembangan bermakna dari penilaian beban kerja tim yang akurat dan komprehensif sehingga mengartikulasikan karakteristik tugas, tim, dan lingkungan kerja yang relevan yang memengaruhi potensi beban kerja yang dirasakan (kapasitas beban kerja) tim.	Persamaan penelitian penulis dengan peneliti yaitu sama-sama menggunakan konsep beban kerja yang menggunakan 11 proposisi sebagai indikator pengukuran kapasitas beban kerja	Tidak dijelaskan secara spesifik subyek beban kerja yang diukur, sehingga berlaku untuk pekerja secara umum. Pun tidak melihat efek produktivitas kerja dalam pengukuran beban kerja tersebut

6.	Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan Tekstil PT. Unggulrejo Wasono di Purworejo (Dedi Iskandar dan Ida Betanursanti)	Pendekatan kuantitatif	-Konsep Produktivitas - Konsep Motivasi	Urgensi memahami 2 konsep yang berkesinambungan karena jika perusahaan menciptakan suatu kondisi yang kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya sehingga diharapkan motivasi tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan dan tingginya tingkat produktivitas pekerja. **Hasil penelitian:** terdapat korelasi positif antara oengaruh motivasi karyawan meliputi faktor individu, psikologi, dan organisasi terhadap produktivitas perusahaan.	Persamaan penelitian penulis dengan peneliti adalah sama-sama menggunakan konsep produktivitas	Pembandingan konsep produktivitas disini lebih dikaitkan dengan motivasi karyawan, bukan beban kerja
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pelayanan Pemerintah Kota Manado (Grace Jenny Soputan)	Metode Survey, pendekatan kuantitatif	-Konsep Lingkungan kerja -Konsep Produktivitas Pelayanan	Adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas pelayanan dimana dengan adanya lingkungan kerja fisik atau lingkungan sosial yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas pelayanan di Pemerintah Kota Manado khususnya dalam pelayanan perijinan. Perbaikan lingkungan kerja dapat ditempuh melalui perluasan kerja, perluasan ruangan kerja, serta hubungan antara pimpinan dan para pegawai serta hubungan antar sesama pegawai.	Sama- sama menggunakan konsep produktivitas yang membahas 2 dimensi didalamnya yaitu efektifitas dimana pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Serta dimensi efisiensi yang merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan.	Perbedaan pada konsep produktivitas yang menitikberatkan pada pelayanan sedangkan peneliti ingin fokus pada produktivitas pekerja buruh.

8.	Analisis hubungan antara produktivitas pekerja dan tingkat pendidikan pekerja terhadap kesejahteraan keluarga di Jawa Tengah tahun 2009 (Astriana Widyastuti)	Pendekatan kuantitatif	-Kesejahteraan -Produktivitas - Tingkat pendidikan	Menganalisis hubungan antara tingkat pendidikan dan produktivitas di Jawa Tengah apakah memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan keluarganya, karena peningkatan angka kemakmuran keluarga yang sejahtera kedepannya akan menekan jumlah kemiskinan pada daerah Jawa Tengah tersebut. **Hasil penelitian:** Pengaruh produktivitas kerjaa dan tingkat pendidikan pekerja terhadap kesejahteraan keluarga relevan dengan teori penelitian terdahulu. Saran yang diajukan produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian upah dengan tambahan bonus atau tunjangan sesuai jam kerja.	Persamaan penelitian penulis dengan peneliti yaitu sama-sama menggunakan konsep produktivitas	Konsep Produktivitas lebih dikaitkan dengan tingkat pendidikan sehingga bisa membuktikan terjadinya peningkatan kesejahteraan keluarga
9.	Flexible Work Schedules, Work Attitudes, and Perceptions of Productivity (Jean B. McGuire dan Joseph R. Liro)	Dengan instrumen survei kepada tiga lembaga di dua departemen di Pemerintah Negara Bagian New York	-Konsep produktivitas -model jadwal kerja yang fleksibel	Memaparkan bahwa jadwal kerja yang fleksibel memiliki manfaat bagi karyawan dan organisasi. Salah satu manfaat tersebut adalah sikap dan produktivitas karyawan, karena flextime memberi karyawan lebih banyak kendali atas bagian dari lingkungan kerja, khususnya jam kerja, memungkinkan pekerja untuk menyesuaikan jadwal mereka dengan "bioclock", serta memungkinkan transportasi yang lebih efisien dan fleksibel.	Kesamaan dalam menggunakan konsep produktivitas kerja	Lebih fokus melihat jadwal kerja yang fleksibel untuk membentuk sikap dan produktivitas karyawan
10.	Do Older Workers Really Reduce Firm Productivity ? (Bokwon Lee, Joowoong Park, Jae-Suk Yang)	Mengumpulkan data dari Survei Panel Tempat Kerja	-Konsep Produktivitas	Pekerja yang lebih tua bermanfaat (atau paling tidak berbahaya) untuk mengencangkan produktivitas dalam kondisi tertentu. Mereka tampaknya cocok di perusahaan manufaktur besar Korea, misalnya, dalam hal struktur organisasi, nilai-nilai dan budaya. Pekerja yang lebih tua sering menunjukkan komitmen yang kuat terhadap perusahaan dan menghasilkan kesejahteraan interpersonal. Kesesuaian yang baik antara pekerja yang lebih tua dan organisasi mereka berkontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan.	Kesamaan dalam menggunakan konsep produktivitas kerja	Lebih menekankan pada pengaruh penuaan/ usia tenaga kerja terhadap produktivitas perusahaan yang terkait fenomena global yang menyebabkan banyak perubahan sosial ekonomi dalam perusahaan

I.4.3. Studi tentang *Precarious Work*

Studi mengenai pola prekarisasi mulai berkembang seiring pesatnya globalisasi dan melahirkan isu neoliberal dimana menekankan fleksibilitas dalam pasar kerja dan hubungan kerja. Beberapa peneliti yang membahas wacana tersebut yaitu Karin Astrid Siegman dan Freek Schiphorst[19] bahwasanya masalah pekerjaan informal dan kerentanan pekerja (*precariat*) ini bersinggungan juga dengan marginalisasi berdasarkan identitas sosial serta penolakan hak- hak politik para pekerja. Beberapa pekerjaan yang diidentifikasi termasuk dalam kategori precariat yaitu di bidang manufaktur (Mezzadri dan Webster), konstruksi (Pajnik), perawatan dan pekerjaan rumah tangga (Chun, Pajnik dan Pape), pertanian (Pajnik), dan industri keamanan (Webster). Perusahaan semakin banyak mempekerjakan sejumlah pekerja dalam pengaturan yang fleksibel atau bahkan mengeksternalisasi pasokan tenaga kerja mereka sama sekali, dalam *global production networks* informalisasi dan *outsourcing* telah menjadi strategi manufaktur yang dominan.

Jurnal yang ditulis Iain Campbell dan Robin Price[20] juga menjelaskan gagasan terbaru tentang '*hyper-precarity*' yang menandakan bahwa pekerja migran internasional menandakan efek dari bentuk ekstrem eksploitasi tenaga kerja, seolah dunia kehidupan mereka selalu dipengaruhi oleh ketidakpastian dan ketidakstabilan. Mereka semakin tak berdaya dari berbagai aturan yang tercipta

---

[19] Karin Astrid Siegmann dan Freek Schiphorst, 2016, *Understanding the Globalizing Precariat : From Informal Sector to Precarious*, Progress in Development Studies 16, 2 (2016), dalam https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1464993415623118, diakses pada April 2019.

[20] Iain Campbell dan Robin Price, 2016, *Precarious Work and Precarious Workers : Towards an Improved Conceptualisation*, The Economic and Labour Relations Review 1– 19, dalam https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1035304616652074, diakses pada Mei 2019.

mengenai jam kerja yang tidak menentu, rendahnya upah, dan tak adanya perlindungan kerja.

Gejala prekarisasi pun diperjelas oleh Guy Standing[21] dalam bukunya yang berjudul "*The Precariat (The New Dangerous Class)* bahwasanya para pekerja belum menjadi kelas untuk dirinya sendiri, karena sebagian besar mereka tidak dapat mengendalikan kekuatan teknologi yang mereka hadapi. Pekerja *precariat* pun tidak memiliki tangga mobilitas untuk didaki, sehingga mereka melayang-layang diantara eksploitasi diri yang lebih dalam. Kemudian *precariat* kerap hidup dengan penuh kecemasan karna tak ada bayangan identitas kerja di masa depan. Mereka pun akan merasakan teralineasi dari pekerjaan mereka sendiri, dan sulit berspesialisasi serta sulit membangun kedalaman kompetensi dan pengalaman selama bekerja. Meskipun Pasi Pyoria dan Satu Ojala[22] menyebutkan beberapa gejala prekarisasi yang sama dengan standing, namun ada beberapa tambahan bahwa pentingnya pembahasan mengenai kualitas pekerjaan instrinsik. Di beberapa negara menunjukkan bahwa meskipun norma dan hubungan kerja yang tercipta aman, tapi kerap pekerja *precariat* menghadapi kualitas kerja yang buruk. Kualitas pekerjaan sendiri mencakup berbagai aspek individu, sosial dan organisasi kerja.

Kesepakatan sosial yang kasar di era globalisasi ini tentunya membuat ketegangan karena harus menghadapi berbegai rentetan dampak struktur sosial ekonomi yang tidak aman. Kondisi ketidakamanan ini pun kerap dikaitkan dengan

---

[21] Standing, Guy. 2011. *The Precariat : The New Dangerous Class*. New York : Bloomsbury Academic.

[22] Pasi Pyoria dan Satu Ojala, 2016, Precarious Work and Instrinsic Job Quality: Evidence From Finland, 1984- 2013.

isu gender, seperti yang ditulis oleh Judy Fudge & Rosemary Owens[23] bahwa norma dan lembaga hukum menghasilkan bahaya bagi pekerja perempuan. Kemudian *precarious work* sering dikaitkan dengan membuat banyak perempuan bersaing atas dasar kesataraan dengan laki-laki, meskipun banyak perempuan terus dipekerjakan disektor yang didominasi pun perempuan sering didiskriminasi dengan penawaran pekerjaan bergaji rendah, tunjangan yang buruk dan keamanan kerja yang minimal. Banyaknya perempuan bekerja paruh waktu atau pekerjaan non-standar ini alih-alih karena memungkinkan mereka fleksibel untuk mengakomodasi tanggung jawab mereka dalam rumah tangga atau ranah domestik.

Jadi semua studi-studi di atas menunjukkan faktor penyebab dan perkembangan pekerjaan *precariat* tumbuh, lalu aktor atau pekerja yang termasuk dalam kategori pekerja *precariat*, serta implikasinya terhadap kehidupan sosial masayarakat. Berikut penulis membuat tabel perbandingan atribut agar mempermudah mengklasifikasikan atribut yang terdapat dalam penelitian yang satu dengan lainnya.

[23] Judy Fudge and Rosemary Owens, 2006, *Precarious Work, Women, and The New Economy*, USA: Hart Publishing, Oñati I.I.S.L.

Tabel I.2
Perbandingan Atribut

Judul	Atribut				
	Upah Rendah	**Ketidakamanan Kerja**	**Kurangnya Keterwakilan Suara**	**Tidak adanya Identitas Kerja Masa Depan**	**Lain- Lain**
Understanding the Globalizing Precariat : From Informal Sector to Precarious Work (Karin Astrid Siegman dan Freek Schiphorst)	✓	✓	✓	-	Pekerjaan yg tergolong rentan yaitu di bidang manufaktur, kontruksi, perawatan dan pekerjaan rumah tangga, pertanian, dan industri keamanan. Ketidakmampuan untuk memperoleh keterampilan dan menggunakan kompetensi. Dan precariat muncul dalam konteks globalisasi neoliberal
Precarious Work and Precarious Workers : Towards an Improved Conceptualisation (Iain Campbell dan Robin Price)	✓	✓	-	-	Kurangnya perlindungan peraturan. Rendahnya kontrol karyawan atas upah, jam kerja dan kondisi kerja. Contoh pekerja *precariat* siswa sekolah bekerja di sektor ritel.
Precarious Work, Women, and The New Economy (Judy Fudge & Rosemary Owens)	✓	✓	✓	✓	Bentuk pekerjaan paruh waktu, wirausaha, pkerjaan jangka tetap, pekerjaan sementara, pekerjaan sesuai panggilan, bekerja di rumah, dan telekomunikasi. Adanya feminisasi pekerjaan akibat dari dampak ekonomi baru di pasar tenaga kerja
The Precariat (The New Dangerous Class) (Guy Standing)	✓	-	-	✓	Akibat isu neoliberal dalam berbagai bentuk pekerjaan fleksibel. Tidak memiliki tangga mobilitas untuk didaki. Merasa tidak aman dan stres pada saat 'menganggur'. Teralienasi dari pekerjaan. Mengalami kondisi anomie. Sulit professional. Tidak dapat berspesialisasi. Kategori pekerja yang tergolong precariat yaitu pekerja perempuan, etnis minoritas, lalu pemuda dan pengembara kota.
Precarious Work and Intrinsic Job Quality: Evidence from Finland, 1984- 2013 (Pasi Pyoria dan Satu Ojola)	✓	✓	-	✓	Kualitas pekerjaan yang buruk (terkait aspek individu, sosial, dan organisasi), hubungan kerja atipikal.

(Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, 2019)

I.5 Kerangka Teori

Kerangka teori pada bagian ini digunakan sebagai acuan untuk arah penelitian yang mempunyai peranan signifikan, adapun teori *precarious work*, konsep mengenai beban kerja dan produktivitas kerja akan dijabarkan secara definitif dan disesuaikan dengan konteks kegunaan bagi penelitian yang akan peneliti lakukan.

I.5.1 Teori *Precarious Work*

Ekonom Guy Standing (2011) telah sangat berpengaruh dalam berargumen mendefinisikan *precariat* yakni sebagai kelas dalam masyarakat buruh upahan yang menghadapi ketidakpastian konstan tentang hak-hak mereka, pendapatan dan masa depan. Namun, *precariat* bukanlah konsep kelas dalam pengertian tradisional, karena karakteristik pekerjaan tidak ada kaitannya dengan status pekerjaan atau konten pekerjaan.[24]

1. **Penyebab Timbulnya *Precarious Work***

Mengulas sejarah kembali, kita dapat melihat perkembangan munculnya pekerja *precariat* di era globalisasi, yang dimulai pada periode berikut[25]: **Pada 1970-an** : Papan utama dari model 'neo-liberal' menyatakan bahwa pertumbuhan dan perkembangan bergantung pada daya saing pasar, sehingga negara harus meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja, yang berarti agenda untuk mentransfer risiko dan rasa tidak aman ke pekerja dan keluarga mereka. Hasilnya

[24] Pasi Pyoria dan Satu Ojala, 2016, *Precarious Work and Intrinsic Job Quality : Evidence From Finland, 1984-2013*, The Economic and Labour Relations Review 1– 19, dalam https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1035304616659190, diakses pada Mei 2019.

[25] Guy Standing. 2011. *The Precariat : The New Dangerous Class*. New York : Bloomsbury Academic.

adalah terciptanya '*precariat*' global, yang terdiri dari jutaan orang di seluruh dunia tanpa jangkar stabilitas dan menjadi kelas berbahaya baru. Kemudian **pada 1980-an:** Negara-negara perlu mengejar 'fleksibilitas pasar tenaga kerja'. Fleksibilitas memiliki banyak dimensi: fleksibilitas upah berarti mempercepat penyesuaian terhadap perubahan permintaan, terutama ke bawah; fleksibilitas lapangan kerja berarti kemampuan perusahaan yang mudah dan tanpa biaya untuk mengubah tingkat pekerjaan, terutama ke bawah, menyiratkan pengurangan dalam keamanan dan perlindungan pekerjaan; fleksibilitas pekerjaan berarti mampu memindahkan karyawan ke dalam perusahaan dan mengubah struktur pekerjaan dengan oposisi atau biaya minimal; fleksibilitas keterampilan berarti mampu menyesuaikan keterampilan pekerja dengan mudah. Pada dasarnya, fleksibilitas yang dianjurkan oleh ekonom neo-klasik secara sistematis membuat karyawan lebih merasa tidak aman, yang diklaim sebagai harga yang diperlukan untuk mempertahankan investasi dan pekerjaan. Selanjtnya **pada 1990-an** berlangsung, semakin banyak orang, tidak hanya di negara-negara berkembang, menemukan diri mereka dalam status yang oleh ekonom dan antropolog pembangunan disebut 'informal'.

Sehingga dapat kita lihat bahwa munculnya pekerja *precariat* yaitu dimulai adanya isu neoliberal yang membuat kesepakatan sosial yang kasar di era globalisasi, dimana adanya fleksibelisasi pekerjaan dan tenaga kerja yang diterapkan oleh setiap perusahaan. Sejalan dengan itu pertumbuhan *precariat* global bertepatan dengan empat perubahan yang luar biasa yakni: perempuan telah menggantikan laki-laki ke titik dimana ada pembicaraan tentang 'prosesi' dan

feminisasi pasar tenaga kerja. Lalu laki-laki telah diseret ke dalam *precariat*, sementara perempuan telah dihadapkan oleh prospek *double burden*. Lebih luar biasa lagi, para pekerja tua masih terus aktif kembali ke pasar tenaga kerja yang disubsidi sehingga mengambil pekerjaan *precariat* dan menekan upah serta peluang bagi kaum muda di pasar tenaga kerja. Sementara itu, kaum muda dihadapkan pada frustrasi status, prospek tanpa karier dan kompetisi bersubsidi dari dalam dan luar negeri. Sehingga hal tersebut menyebabkan mereka lebih cenderung terdegradasi menjadi pekerja tanpa karier yang tidak aman.

2. Kategori Pekerja *Precariat*

Guy Standing dalam bukunya mengkategorikan yang termasuk pekerjaan *precariat* yaitu pendapatan tidak tetap dan pola pendapatan yang berbeda dari semua kelompok lainnya, lalu kurangnya dukungan masyarakat pada saat dibutuhkan, kurangnya jaminan perusahaan atau manfaat negara, dan kurangnya manfaat pribadi untuk menambah pendapatan uang. Di samping ketidakamanan tenaga kerja dan pendapatan sosial yang tidak aman, mereka yang berada di *precariat* kurang memiliki identitas berbasis pekerjaan. Tidak ada 'bayangan masa depan' yang tergantung pada tindakan mereka, untuk memberi mereka perasaan bahwa apa yang mereka katakan, lakukan atau rasakan hari ini akan memiliki efek yang kuat atau mengikat pada hubungan jangka panjang mereka. *Precariat* tahu tidak ada bayangan masa depan, karena tidak ada masa depan dalam apa yang mereka lakukan. Sehingga *Precariat* tidak memiliki identitas pekerjaan.[26]

[26] Ibid

Selain itu *precariat* menunjukkan dirinya belum menjadi kelas untuk dirinya sendiri sebagian karena mereka yang ada di dalamnya tidak dapat mengendalikan kekuatan teknologi yang mereka hadapi. Kemudian *precariat* juga tidak memiliki tangga mobilitas untuk didaki, membuat orang melayang-layang diantara eksploitasi diri yang lebih dalam. Lalu *precariat* pun hidup dengan kecemasan, orang-orang merasa tidak aman dalam pikiran dan stres, pada saat kondisi "menganggur". Mereka teralienasi dari pekerjaan mereka, dan mengalami anomik, tidak pasti dan putus asa dalam perilaku mereka karena tidak adanya keterwakilan atau representasi suara dari para pekerja *precariat* yang dapat sampai kepada atasan atau perusahaan. Serta mereka yang berada di *precariat* tidak dapat profesional karena mereka tidak dapat berspesialisasi dan mereka tidak dapat membangun peningkatan yang mantap dalam kedalaman kompetensi atau pengalaman. Mereka menghadapi ketidakpastian pengembalian ke bentuk pekerjaan tertentu dan memiliki sedikit prospek mobilitas sosial 'ke atas'. Ketegangan dalam *precariat* membuat orang saling berhadapan, mencegah mereka dari mengakui bahwa struktur sosial dan ekonomi menghasilkan serangkaian kerentanan mereka yang sama.[27]

Pun menurut Iain Campbell dan Robin Price, dalam menilai apakah termasuk pekerjaan *precariat* tentu perlu mengidentifikasi karakteristik utamanya dengan mengidentifikasi empat dimensi kerawanan dalam pekerjaan: (1) kurangnya perlindungan peraturan, (2) upah rendah, (3) ketidakamanan kerja yang

[27] Ibid

tinggi dan (4) rendahnya kontrol karyawan atas upah, jam kerja dan kondisi kerja.[28]

3. Feminisasi Ketenagakerjaan

Dimensi penting dari dampak ekonomi baru terhadap *precarious work* adalah yakni terkait isu gender. Gender menurut Giddens yakni lebih menekankan pada perbedaan psikolgis, sosial budaya antara laki-laki dan perempuan.[29] Jadi dapat dikatakan gender merupakan perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang telah dikonstruksi oleh masyarakat, sehingga ketika berbicara gender bukanlah hal yang bersifat biologis atau bukanlah kodrat pemberian dari Tuhan. Semasa ini, pengaplikasian dan implikasi mengenai isu gender belumlah selaras dengan yang diharapkan sebab masih berperan kuatnya faktor sosial budaya dalam mempengaruhi persepsi masyarakat, sehingga menyebabkan masih banyak terjadinya ketidakadilan pada perempuan yang kerap terjadi juga didunia kerja, walau aturan tertulis sudah banyak berfokus pada tenaga kerja perempuan, namun dalam implementasinya masih banyak ditemukan permasalahan subordinasi, marginalisasi, beban kerja yang lebih banyak, dan stereotip pada pekerja perempuan.[30] Pada umumnya permasalahan ini dapat kita telisik kembali pada konsep peran, dimana peran yakni suatu aktivitas yang dijalankan oleh

---

[28] Iain Campbell dan Robin Price, 2016, *Precarious Work and Precarious Workers : Towards an Improved Conceptualisation*, The Economic and Labour Relations Review 1– 19, dalam https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1035304616652074, diakses pada Mei 2019.

[29] Kamanto Sunarto. 2004. *Pengantar Sosiologi (edisi revisi)*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

[30] Nadiatus Salama, *Suara Sunyi Pekerja Pabrik Perempuan*, SAWWA- Volume 7, Nomor 2, April 2012, dalam https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://journal.walisongo.ac.id/index.php/sawwa/article/download/648/586&ved=2ahUKEwi8lojnnvTmAhXWfX0KHeHtBXcQFjAPegQIAxAB&usg=AOvVaw2QijbxqYxONz7SaN3DfnRd, diakses pada tanggal 7 Januari 2020.

individu serta dinilai menjadi bentuk tanggungjawab oleh suatu individu. Peran gender sendiri mengkotak-kotakkan suatu kegiatan yang bersifat maskulinitas dan feminitas. Sehingga berdasarkan pengertian peran gender tersebut, dalam konteks ini perempuan memiliki dua kategori peran yaitu peran domestik atau melekat ideologi ibuisme yakni pengiburumahtanggaan yang menjalankan perannya sebagai ibu dan istri yang mampu mengurus pekerjaan rumah 'dapur, sumur, kasur' dengan baik. Kemudian peran publik yaitu kegiatan atau aktivitas perempuan diluar rumah seperti halnya dalam dunia kerja. Pada awalnya perempuan dikonstruksikan oleh budaya dimasyarakat bahwa peran domestik harus melekat pada dirinya, namun terjadinya pergeseran karena perkembangan zaman maka perempuan dapat berpartisipasi untuk memainkan peran publiknya sekaligus. Hal inilah yang memicu perempuan saat ini dihadapkan pada kondisi peran ganda guna mendukung keberhasilan pembangunan sosial dan terciptanya kesejahteraan sosial. Terlebih ketika pandangan normatif "sukses karir dan sukses keluarga" yang dijadikan landasan masyarakat dalam menilai kaum perempuan pekerja, sehingga hal ini yang membuat tuntutan para pekerja perempuan menyeimbangkan peran yang dimainkannya baik peran publik dan peran domestiknya.

Lebih lanjut pekerja perempuan sendiri telah mengambil bagian yang tidak proporsional dari pekerjaan *precariat*, jauh lebih mungkin mereka memiliki kontrak jangka pendek atau tidak memiliki kontrak sama sekali. Ketidaksetaraan gender juga menjadi warisan budaya yang telah dimasukkan ke dalam *precariat* gender, dimana perempuan terkonsentrasi dalam pekerjaan sementara,

produktivitas rendah, dan terdapat perbedaan antara upah laki- laki dan perempuan didunia industri.

Kondisi yang dialami oleh para pekerja perempuan inilah yang dapat dilihat karena dua hambatan, yakni terkait kapitalisme dan patriarki. Berbicara kapitalisme yaitu berkaitan dengan para pemilik modal yang menginginkan tenaga kerja yang murah supaya ongkos produksi pun menjadi lebih murah sehingga barang yang diproduksi bisa bersaing dipasar dan dipilih konsumen. Namun, keuntungan mengalir kencang kepada pemilik modal bukan kepada kerja keras pekerja. Selanjutnya realitas masyarakat kita yang sangat kental dengan budaya patriarki dimana budaya dominan atas laki- laki terhadap perempuan, sehingga masih banyak di dunia kerja yang mempekerjakan perempuan dengan upah rendah yang menambah beban kehidupannya, karena perempuan dilabel mempunyai kodrat lebih terampil dan telaten sehingga banyak diperkejakan oleh beberapa pabrik dengan upah murah sekalipun, hal ini dinilai juga karena perempuan hanya pendukung dan bukan pencari nafkah utama.[31]

Struktur dan budaya yang masih belum berpihak kepada pekerja perempuan ini pada akhirnya mengakibatkan beban ganda yang harus ditanggung oleh perempuan pekerja ini menjadi masalah sosiokultural. Beban ganda (*double burden*) sendiri artinya kondisi untuk melakukan sebagian besar pekerjaan pada salah satu jenis kelamin yang lebih besar dibandingkan dengan jenis kelamin lainnya. Peran reproduksi perempuan kerap dianggap peran yang statis dan permanen. Jadi meskipun telah terjadi peningkatan jumlah perempuan yang

[31] DW, Tempo.Co 19 Januari 2019, Apa Kabar Pekerja Perempuan Indonesia?, dalam https://www.tempo.co/dw/492/apa-kabar-pekerja-perempuan-indonesia?, diakses pada tanggal 7 Desember 2019.

bekerja di wilayah publik, tapi tak diimbangi dan diiringi dengan berkurangnya beban yang dihadapi oleh perempuan pekerja di wilayah domestik. Diperjelas oleh Michelle et al (1974) bahwa beban kerja yaitu menyangkut *dualisme cultural*, yaitu terkait konsep domestik *sphere* dan publik *sphere*, jadi beban ganda merupakan partisipasi perempuan yang berkaitan dengan peran tradisi dan peran transisi. Peran tradisi atau domestik meliputi peran perempuan selaku istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sedangkan peran transisi mencakup peran perempuan sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi dalam penelitian ini yaitu perempuan sebagai tenaga kerja yang turut aktif dalam kegiatan ekonomi diberbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia.[32]

Pembebanan yang timpang disalah satu gender ini pada dasarnya berputar dibahasan teori nurture (teori kebudayaan) yakni adanya perbedaan kondisi psikologi dan sosial pada perempuan dan laki-laki hasil dari konstruksi sosial budaya di masyarakat, sehingga menciptakan berbedanya tugas dan peran. Perbedaan itulah yang berujung pada kondisi perempuan yang selalu tertinggal dan terabaikan. Teori ini juga beranggapan bahwa pembagian pekerjaan yang bersifat maskulin dan feminim itu ditentukan dari hasil proses belajar dari lingkungan serta faktor sosial budaya yang terus berulang secara turun temurun, sehingga menciptakan atribuut gender yang justru membentuk stereotip pada jenis kelamin tertentu dan terjadinya pengkotak-kotakkan pekerjaan yang menjadikan

[32] Nurul Hidayati. *Beban Ganda Perempuan Bekerja (Antara Domestik dan Publik)*. Muwazah: Volume 7, Nomor 2, Desember 2015 Surabaya. Diakses pada 9 Juli 2020.

pembebanan yang timpang.[33] Hal inilah yang membuat perempuan masih terbelenggu dengan budaya, mitos dan jauh dari kata kompetensi yang sehat di ranah produktif dibandingkan dengan laki- laki.

I.5.2 Konsep Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Permendagri No 12/ 2008 beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu unit organisasi termasuk setiap pekerja dengan berbagai jabatan didalamnya dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sedangkan KEPMENPAN No.75/2004 menjelaskan hal serupa bahwa beban kerja merupakan sejumlah target baik pekerjaan dan hasil yang mesti dicapai dengan waktu tertentu.

Meshkati dalam Hariyati (2011) dalam Anggit Astianto (2014) yang dipaparkan dalam jurnal Akademika mendefinisikan bahwa beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan atau kapasitas pekerja dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang mesti dihadapi.[34] Menilik pekerjaan individu terbagi atas dua yaitu fisik dan mental, maka hal tersebut harus diperhatikan seberapa sanggup tubuh setiap individu menyanggupinya, sebab setiap individu mempunyai tingkat pembebanan yang beragam atau berbeda baik dalam segi fisik maupun mental. Apabila hal ini tidak diperhatikan maka jika tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*,

---

[33] Moh.Khuza'i. *Problem Definisi Gender: Kajian atas Konsep Nature dan Nurture*. Kalimah: Jurnal Studi Agama dan Pemikiran Islam Vol.11, No.1, Maret 2013. Hlm. 107. Diakses pada 10 Juli 2020.

[34] Encep Saefullah, Listiawati, dan Asti Nur Amalia, Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, AKADEMIKA; Vol. 15. No.2 Agustus 2017, hlm.118, dalam http://www.jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/viewFile/81/44, diakses pada Mei 2019.

sebaliknya memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress* jika intensitas pembebanan yang terlalu rendah. Tak jauh berbeda dikutip dari jurnal yang sama menurut Menpan (1997) beban kerja yaitu sejumlah kegiatan yang mesti dituntaskan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam suatu jangka waktu tertentu.[35]

Selain itu beban kerja diartikan juga bahwa sejauh mana batasan waktu yang dimiliki oleh pekerjaan dalam menyelesaikan tugasnya, sejauh mana individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, serta terkait pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Adapun bisa terjadi penurunan produktifitas karyawan karena benturan atau tekanan yang terjadi pada seseorang pekerja jika beban kerja yang diemban berlebihan.[36]

Lebih lanjut diperlukan suatu analisis dalam mengukur beban kerja yang merupakan suatu proses secara sistematis dalam penetapan sumber daya manusia yang bekerja sesuai dengan jumlah jam kerja yang digunakan dan dibutuhkan guna penyelesaian suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, demi memperoleh informasi kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan serta tingkat efektifitas dan efisiensi kerja oraganisasi. Pentingnya analisa beban kerja karena dapat mencegah adanya stres atau tekanan kerja, tak hanya beban kerja berlebihan tetapi yang dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Sehingga dapat dikatakan analisis beban kerja juga memiliki tujuan guna

---

[35] Ibid

[36] Samrin, Hubungan Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Utara, Jurnal Pembangunan Perkotaan; Volume 6, Nomor 1, Januari – Juni 2018, hlm.19, dalam http://ejpp.balitbang.pemkomedan.go.id/index.php/JPP, diakses pada Mei 2019.

menetapkan berapa jumlah pekerja dan berapa besar jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang sesuai untuk dilimpahkan kepada seorang pegawai.[37]

Dari berbagai pemaparan mengenai beban kerja, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang guna menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu kurun waktu tertentu. Sejatinya pekerja sudah seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya karena pekerja adalah salah satu ujung tombak perusahaan, untuk itu maka sangat dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja pegawai. Maka dari itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia guna mendongkrak kinerja perusahaan dalam mencapat target yang telah ditentukan.

2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dapat diakibatkan karena berbagai faktor tertentu, untuk mempermudah maka Rodahl (1989) dan Manuaba mengklasifikasikan faktor beban kerja kedalam dua bentuk, yaitu sebagai berikut[38]:

- **Faktor eksternal** yakni beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain:
  a. Berbagai tugas yang dijalankan para pekerja dan bersifat fisik seperti halnya mengenai tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja. Serta berbagai tugas yang bersifat mental seperti

[37] Ahmad, Komarudin. 1996. Dasar-dasar Manajemen Modal Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
[38] Rodahl (1989), dalam Manuaba (2000). Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas. Kerja. Jakarta. Rineka Cipta.

halnya terkait tingkat kesulitan pekerjaan atau kompleksitas pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, dan tanggung jawab pekerjaan.

b. Organisasi kerja yang mengatur terkait masa waktu kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, shift kerja, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang kerja.

c. Lingkungan kerja terkait lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja kimiawi.

- **Faktor internal** adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja karena reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, dan meliputi faktor somatis (jenis kelamin, ukuran tubuh, usia, kondisi kesehatan , status gizi, dan lain sebagainya). Sedangkan faktor psikis meliputi persepsi kerja, motivasi kerja, kepercayaan, keinginan atau tekad, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

Menurut Gibson (2009) beban kerja merupakan keharusan penyelesaian tugas yang begitu banyak dengan penyediaan wajtu yang terbatas atau bahkan tidak cukup. Disebutkan juga faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut antara lain :

- **Tekanan waktu**

Terkadang keadaan waktu akhir bisa meningkatkan motivasi dan menciptakan prestasi kerja yang tinggi, tetapi tak dapat dipungkiri juga bahwa waktu akhir menyebabkan desakan yang dapat menjadi beban kerja berlebih, sehingga menyebabkan munculnya banyak kesalahan yang dilakukan karena kondisi kesehatan pekerja yang mengalami penurunan.

- **Jadwal kerja atau jam kerja**

Jumlah waktu dalam melakuka kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan waktu untuk keluarga. Standar jadwal kerja yaitu 8 jam/ hari dalam seminggu. Jadwal kerja sendiri terdiri atas 3 jenis yaitu *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga jenis itu *night shift* dan *long shift* apabila terus menerus dialami oleh karyawan dalam bekerja dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh karyawan itu sendiri.

- **Role ambiguity**

Peran yang dijalani dan konflik peran yang dihadapi bisa mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Sehingga dapat saja menjadi tantangan atau ancaman bagi pekerja.

- **Kebisingan**

Kesehatan kerja dengan *performance*nya dapat dipengaruhi juga oleh kebisingan. Kondisi kerja dengan kebisingan kerja yang cukup berlebih akan menyebabkan terganggunya konsentrasi pekerja dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya serta mempengaruhi efektifitas kerjanya.

- **Informasi yang berlebihan**

Pekerja yang menyerap informasi yang masuk secara berlebih di suatu waktu yang berbarengan dapat menimbulkan beban kerja yang semakin berat. Semakin informasi yang diterima kompleks maka konsekuensi yang ditimbulkan yaitu proses pembelajaran pekerja yang lama atau butuh pemahaman yang

ekstra dan dampak lebih lanjutnya jika tidak tertangani dengan baik berpengaruh terhadap kesehatan pekerja.

- ***Temperature extremes atau heat overload***

Tingginya temperatur dalam ruangan berisiko pada kondisi atau kesehatan pekerja, terlebih jika kondisi ini terus menerus terjadi dalam kurun waktu yang cukup lama serta tidak ada perlatan pengamannya.

- ***Repetitive action***

Berbagai jenis pekerjaan seperti yang memakai komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, ataupun para pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak ini pada akhirnya akan timbul rasa bosan atau monoton sehingga menyebabkan berkurangnya perhatian yang secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Sehingga dapat dikatakan banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, membuat kebosanan/ kejenuhan dalam bekerja.

- **Tanggung jawab**

Beban kerja juga bisa berasal dari berbagai macam bentuk tanggung jawab yang diterimanya. Tanggung jawab tentunya beragam sehingga berbeda antara satu dengan yang lain, serta berbeda pula fungsinya dan kerap menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Sebaliknya, semakin banyak tanggung jawab terhadap barang maka semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

3. Indikator dan Dimensi Mengetahui Beban Kerja

Selain itu untuk melihat seberapa besar beban kerja yang harus dilakukan pekerja, dapat menggunakan indikator seperti: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, serta terkait target pencapaian. Kemampuan kerja antara satu pegawai dengan yang lainnya tentulah berbeda, maka menurut buku panduan praktis menyusun analisis beban kerja memiliki 3 aspek yang bisa dipandang oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam melakukan perhitungan beban kerja:[39]

- **Beban Kerja Fisik** : terkait **Fisiologis** (Sistem faal tubuh, dan denyut jantung), dan **Biomekanika** (seperti kekuatan otot tubuh).
- **Beban Kerja Psikis :** terkait konsentrasi, tanggung jawab, kewaspadaan.
- **Pemanfaatan Waktu** : terkait ***Repetitive*** (pekerjaan yang terus berulang), dan ***Nonrepetitive*** (pekerjaan yang tidak berulang).

Terlalu berlebihnya beban kerja dapat menyebabkan kelelahan baik fisik maupun psikis. Namun jika terlalu sedikitnya beban kerja akan menciptakan kebosanan dan rasa monoton, karena ruang pergerakan yang terbatas serta monoton dan justru minimnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial berisiko pada pekerja.[40] Kerap kelalaian pekerja sendiri yang terbiasa menunda atau tidak bisa menyesuaikan jadwal dalam menyelesaikan tugasnya yang menciptakan beban kerja yang berlebihan (*work overload*), namun tak dapat dipungkiri juga pekerja sering menganggap pekerjaan yang dilakukan terlalu mudah dan sedikit sehingga banyak menunda pekerjaan.

---

[39] Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, 2017, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Jakarta: Raih Asa Koesomowidjojo, hlm. 20.

[40] Manuaba, A. 2000. Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja. Dalam Wygnyosoebroto s & Wiranto, S.E:Eds. Processing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya Surabaya.

Selain itu dalam pengukuran beban kerja dapat dilakukan menggunakan berbagai metode, namun kali ini akan dibahas menggunakan metode daftar pertanyaan dari kuesioner, yang dapat menyajikan berbagai pertanyaan terkait berikut[41] :

- Hal- hal positif yang dirasakan dalam bekerja
- Hal- hal negatif yang dirasakan dalam bekerja
- Objektivitas sikap atasan kepada bawahan
- Gaya kepemimpinan atasan
- Hubungan antar- rekan sekerja
- Penilaian karyawan atas kenyamanan/ketidaknyamanan lingkungan kerjanya
- Penilaian karyawan atas kenyamanan/ ketidaknyamanan budaya organisasi
- Tersedia/ tidaknya jalur aspirasi atau keluhan karyawan kepada pihak atasan atau dalam hal ini perusahaan atas hal- hal yang terjadi di lingkungannya
- Tersedia/ tidaknya informasi bagi karyawan atas pertumbuhan, perkembangan perusahaan yang pasti akan berkaitan dengan jalur karier yang dijalaninya
- Saran atau permintaan karyawan yang berkaitan dengan perbaikan kondisi gaji, lingkungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja, pekerjaan, bahkan hingga bagaimana perusahaan memberikan bantuan atas jaminan hari tua.

[41] Op.cit, hlm. 75.

- Serta beberapa hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan dan mengkondisikan dengan keadaan karyawan dan perusahaan tempat ia bekerja.

I.5.3 Konsep Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas yaitu perbandingan antara input atau sumber daya yang dimiliki dan digunakan dengan *output* atau hasil yang ingin dicapai. Kemudian dalam piagam produktivitas pada konferensi Oslo 1994, terdapat pengertian produktivitas secara umum yakni konsep yang bersifat universal dengan tujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa guna terpenuhinya segala kebutuhan manusia, dengan pemanfaatan sumberdaya sesedikit mungkin.[42] Sementara berdasarkan Rome Conference European Productivity Agency (1958) produktivitas didefinisikan sebagai derajat efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan elemen produksi.[43]

Menurut formulasi National Productivity Board (NPB) Singapore, produktivitas merupakan sikap mental yang memiliki semangat guna melakukan peningkatan perbaikan, perwujudan sikap mental yang berkaitan dengan pekerjaan agar terciptanya produktivitas yakni melalui peningkatan manajemen dan metode kerja yang lebih baik, penghematan biaya, ketepatan waktu, serta sistem dan teknologi yang lebih baik.[44] Dapat dikatakan juga dalam laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1983 bahwa pandangan produktivitas terkait

---

[42] Farid Poniman dan Yayan Hidayat. 2015. Manajemen HR STIFIn 9Terobosan untuk Mendongkrak Produktivitas). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, hlm. 106.
[43] Ibid
[44]Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju, Hlm. 56

memiliki sikap mental yang menyatakan "mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini'.[45] Sementara menurut Paul Mali menyatakan produktivitas merupakan bagaimana menciptakan barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Dengan demikian, produktivitas kerap diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam janga waktu tertentu.[46]

Dari sini terlihat bahwa produktivitas dapat dikategorikan menjadi 2 dimensi. Dimensi pertama mengenai bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan atau terkait efisiensi yakni upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya. Dimensi kedua yaitu mengenai efektifitas yang mengacu pada pencapaian target kerja dan menyangkut pada 3 hal yaitu kualitas, kuantitas, dan waktu.

Jadi apabila penghematan input semakin besar dalam penggunannya maka nantinya akan semakin tinggi tingkat efisiensi, dan kebalikannya tingkat efisiensi akan semakin rendah jika input yang dipakai semakin kecil dalam penghematannya. Perihal efisiensi dan efektivitas dalam produktivitas merupakan dua hal yang berbeda karna apabila dikaitkan meski terjadi peningkatan efektivitas namun belum tentu terjadi peningkatan dalam efesiensinya. Dari hal tersebut, produktivitas memiliki rumus perhitungan sebagai berikut[47] :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

[45] Ibid, hlm. 57
[46] Ibid
[47] Husein, Umar. 1998. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Dari berbagai referensi mengenai definisi produktifitas, untuk mempermudah maka kita dapat mengengelompokkannya menjadi 3, yaitu[48] :

1. Bagi keseluruhan produktivitas rumusan tradisional yaitu ratio sesuai pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
2. Pada dasarnya produktivitas merupakan sikap mental yang kerap memiliki pandangan bahwasanya mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas juga termasuk interaksi terpadu secara serasi atas 3 faktor esensial, yaitu: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

Sejalan dengan pengertian produktivitas diatas jadi bisa dikatakan bahwa manusia merupakan tujuan dari pembangunan sehingga menjadi sumber terpenting, jadi sudah seharusnya peningkatkan produktivitas bukanlah atas beban biaya para pekerja melainkan atas beban biaya dari waktu yang terpakai, pengurangan pekerja dan birokrasi yang tidak perlu, dan lainnya.

2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Cara pencapaian produktivitas kerja maksimum yaitu mesti menjamin dipilihnya orang yang teoat di setiap organisasi, karena memungkinkan peluang pekerja bekerja secara optimal dengan pekerjaan yang tepat.

Berdasarkan Balai Pengembangan Produktivitas Daerah terdapat 6 faktor yang dapat menilai produktivitas tenaga kerja, yaitu[49] :

[48] Muchdarsyah Sinungan, 2014, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 16.

- Sikap Kerja : ketersidaan pekerja guna bekerja secara *shift work*, dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim
- Tingkat Keterampilan
- Hubungan diantara tenaga kerja dengan pimpinan organisasi yang terlihat dalam usaha bersama guna meningkatkan produktivitas melalui lingkaran penagawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul
- Manajemen produktivitas : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja
- Efisiensi tenaga kerja
- Kewiraswastaan yang terlihat dalam pengambilan risiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha

Lebih lanjut menurut Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain: (1)Sikap mental berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja, (2)Pendidikan, (3)Keterampilan, (4)Manajemen, (5)hubungan industrial pancasila yang akan membuat ketenangan dan motivasi kerja, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis, serta menciptakan harkat dan martabat pekerja yang bisa mendorong produktivitas meningkat, (6)Tingkat penghasilan memadai yang dapat meningkatkan konsentrasi kerja sehingga produktivitas pun meningkat, (7)Kondisi kesehatan dan gizi yang cukup baik yang menciptakan kuatnya bekerja sehingga produktivitas pun meningkat, (8)jaminan sosial cukup, (9)lingkungan atau iklim kerja yang baik dan

[49] Op.cit, hlm. 11.

nyaman, (10)sarana produksi baik, (11)teknologi yang maju agar memungkinkan penyelesaian proses produksi tepat waktu, mutu lebih baik, produksi lebih banyak, pemborosan kecil, (12)dan faktor adanya kesempatan berprestasi dan (13)kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja.[50] Dengan demikian faktor manajemen sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja baik langsung melalui perbaikan organisasi dan tata prosedur untuk memperkecil pemborosan, dan tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, penyediaan fasilitas latihan, pemberian jamsos.

Terdapat pula beberapa faktor-faktor produktivitas yang umum dijelaskan dalam buku "Produktivitas Apa dan Bagaimana" karya Drs. Muchdarsyah Sinungan yaitu : (1) Manusia : terkait kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan dan sikap, minat, struktur pekerjaan serta keahlian dan umur dari angkatan kerja. (2)modal, (3)metode/ proses, (4)lingkungan organisasi (internal), (5)produksi, (6)lingkungan negara (eksternal), (7)lingkungan internasional maupun regional, (8)umpan balik.[51] Jadi disimpulkan tiga macam sumber terkait pengingkatan produktifitasa yakni: modal, tenaga kerja, serta manajemen dan organisasi.

3. Ciri- Ciri Pegawai yang Produktif

Syarat bagi perorangan agar memiliki produktivitas yang tinggi yaitu, tingkat pendidikan dan keahlian; jenis teknologi dan hasil produksi; kondisi kerja; kesehatan, kemampuan fisik dan mental; sikap (terhadap tugas), teman sejawat

[50] Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju, hlm. 72

[51] Muchdarsyah Sinungan, 2014, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 56.

dan pengawas; keanekaragaman tugas; sistem insentif (upah dan bonus); kepuasan kerja; keamanan kerja; kepastian kerja; perspektif dari ambisi dan promosi.[52] Maka diperlukan sebuah motivasi, disiplin, dan etika kerja di lingkungan perusahaan ke arah terwujudnya hubungan industrial yang selaras, aman dan dinamis sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Kemudian beberapa indikator produktivitas dikembangkan dari pemikiran yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (1995) yang mengutip mengenai ciri- ciri individu yang produktif dari Erich dan Gilmore, yaitu[53]:

- Tindakan bersifat konstruktif atau membangun
- Percaya diri
- Memiliki rasa tanggung jawab
- Mepunyai rasa cinta akan pekerjaannya
- Memiliki sudut pandang visioner
- Dapat memecahkan berbagai permaslaahan
- Mampu melakukan adaptasi diri dengan lingkungan yang terus berubah
- Mempunyai sumbangsi positif akan lingkungan
- Memiliki kekuatan guna merealisasikan potensinya

Sementara beberapa ciri pegawai produktif menurut Dale Timpe (1989) yaitu [54] :

- Relatif cepat dalam belajar sehingga dikatakan cerdas
- Profesional dan kompeten
- Kreatif dan inovatif

[52] Ibid, hlm. 64
[53] Op.cit, hlm. 79
[54] Ibid, hlm. 80.

- Memahami pekerjaan
- Belajar dengan cerdik yakni memakai logika, efisien, tidak mudah tersendat dalam pekerjaan
- Senantiasa mencari perbaikan, namun tau kapan harus terhenti
- Dianggap bernilai oleh atasannya
- Mempunyai catatan prestasi yang baik
- Senantiasa meningkatkan diri

4. Fungsi Pengukuran Produktivitas Kerja

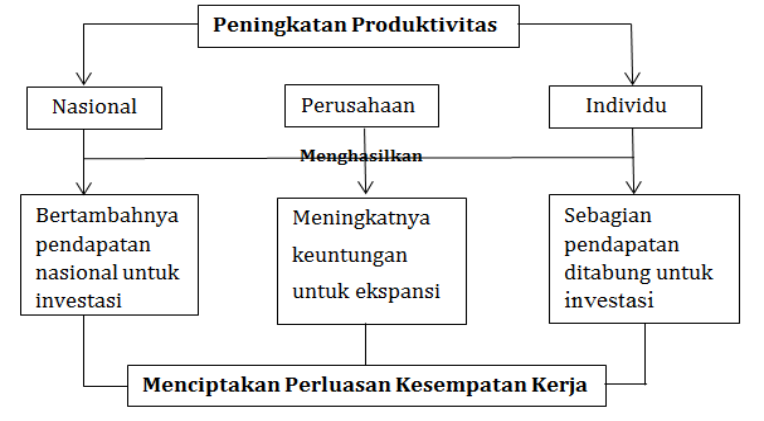
Pentingnya pengukuran produktivitas karena djadikan sebagai sarana manajemen guna menganalisa dan mendorong efisiensi produksi serta manfaat pengukuran produktivitas ini juga dapat terlihat pada penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target atau sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah- masalah yang saling berkaitan.[55]

Apabila ditelaah lebih jauh, maka peningkatan produktivitas terdapat korelasi dengan terciptanya perluasan kesempatan kerja walaupun berlaku pada jangka panjang. Berikut ditunjukkan dalam skema manfaat peningkatan produktivitas pada tingkat individu[56] :

[55] Muchdasryah Sinungan, 2014, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara, hlm. 22.
[56] Op.cit, hlm. 61

Skema I.1

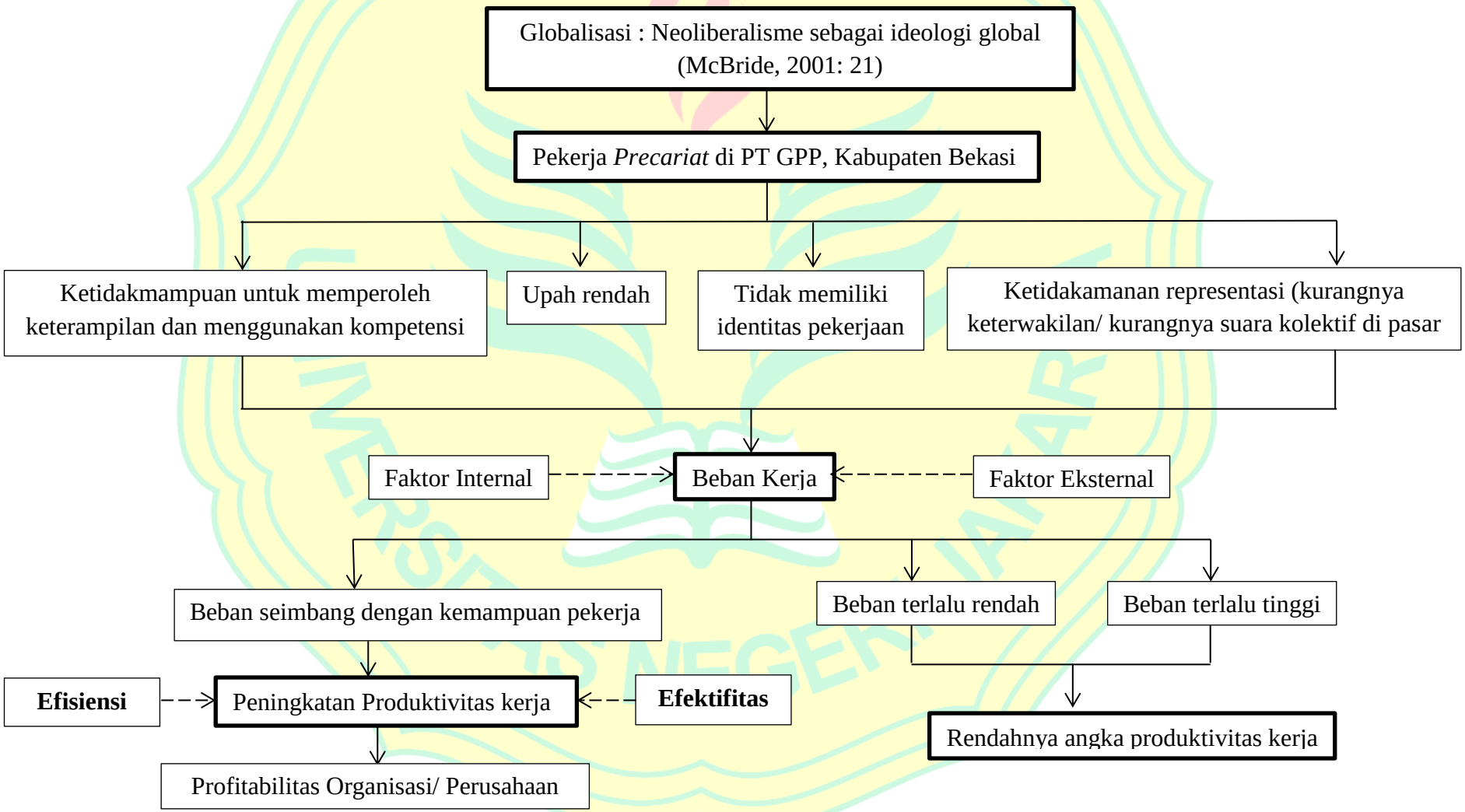
Manfaat Peningkatan Produktivitas



(Sumber : Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV. Mandar Maju, 2019)

1.5.4 Kerangka Berpikir

Skema I.2
Kerangka Berpikir



I.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian dalam penelitian kuantitatif sangat diperlukan, guna membuat prediksi-prediksi atau dugaan untuk hasil secara keseluruhan tentang hubungan antarvariabel yang diharapkan dalam penelitian. Seperti yang dijelaskan oleh John W. Creswell bahwa hipotesis merupakan perkiraan numerik atas populasi yang dinilai berdasarkan data sampel penelitian.[57]

Guna menguji kebenaran dari penelitian ini, maka berikut peneliti akan mengajukan hipotesis dalam bentuk hipotesis nol dan hipotesis alternatif:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap tingkat produktivitas kerja pada pekerja *precariat* perempuan di sektor industri.

H_1 : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap tingkat produktivitas kerja pada pekerja *precariat* perempuan di Sektor Industri.

I.7 Metodologi Penelitian

I.7.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mix methods* yang bertumpu pada post positivistik, dimana kuantitatif lebih dominan dari pada kualitatif. Kualitatif lebih diarahkan untuk menopang data kuantitatif agar dapat diinterpretasi secara lebih jelas dan relevan. Tahap pertama yang dilakukan peneliti yaitu mengumpulkan data kuantitatif lalu menganalisis hasil dan selanjutnya menggunakan hasil-hasil untuk merencanakan atau membuat tahap kedua yakni wawancara mendalam kepada beberapa responden dalam penelitian kuantitatif.[58]

---

[57] John W. Creswell. 2016. Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran (Edisi Keempat). Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hlm. 191.
[58] Ibid, hlm. 299.

Pendekatan kuantitatif yang dipakai dalam penelitian ini yakni metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme guna menguji suatu teori yang akan digunakan dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang nantinya akan diukur dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis menggunakan prosedur-prosedur statistik.[59] Adapun metode penelitian yang dipakai yaitu metode survey, yang datanya dikumpulkan secara sistematis dari sampel untuk mewakili seluruh populasi serta informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket. Selain itu tujuan penelitian ini yaitu eksplanatif yakni menguji hubungan antar variabel apakah dapat mempengaruhi variabel yang lain. Dalam hal ini variabel (X) Beban Kerja dan variabel (Y) yaitu tingkat produktivitas kerja.

I.7.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT GPP, yaitu sebuah perusahaan sektor industri bidang manufaktur di daerah Kabupaten Bekasi. Waktu penelitian kurang lebih dilaksanakan dalam kurun waktu 3 bulan, terhitung dari bulan Desember 2019 sampai pada Februari 2020. Diawali pada bulan Desember dengan melakukan pengamatan terhadap kondisi lingkungan kerja dan pendekatan untuk mendapatkan izin. Selanjutnya pada bulan Januari peneliti mulai menyebarkan kuesioner. Pada bulan-bulan berikutnya peneliti kembali hanya untuk melengkapi data penelitian.

[59] Ibid

I.7.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut W.Lawrence Neuman populasi adalah ide abstrak dari sehimpunan besar kasus yang peneliti ambil sampel, dan hasil dari sampel tersebut digeneralisasikan.[60] Agar tidak begitu meluas untuk pencarian data keseluruhan dari populasi sebab keterbatasan dana, waktu, dan tenaga maka diperlukan sebuah penarikan sampel dalam penelitian. Sampel yaitu sehimpunan kecil kasus yang dipilih peneliti dari himpunan besar dan akan menggeneralisasi pada populasi.[61]

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yakni keseluruhan para pekerja yang bekerja di PT GPP wilayah Kabupaten Bekasi yakni sebanyak 206 orang. Tentunya dalam penarikan data sampel perlu representatif dan peneliti dalam hal ini menggunakan teknik *probability sampling* yakni pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel atau adanya kerangka sampel. Lebih lanjut menggunakan tipe pengambilan sampel *stratified*, dikarenakan responden terpilih bersifat heterogen. Sehingga peneliti mencoba membuat kerangka *sampling* untuk setiap beberapa kategori kasus, dan mengambil sampel acak dari setiap kategori, kemudian menggabungkan beberapa sampel tersebut. Adapun kategori yang dibuat peneliti yaitu sesuai dengan bagian operator line produksi yang terdapat di perusahaan. Kemudian untuk menentukan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

---

[60] W. Lawrence Neuman. 2015. *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif (Edisi 7)*. Jakarta: PT Indeks. Hlm. 270.
[61] Ibid

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = Erorr (% yang ditoleransi dengan ketidaktepatan pengguna sampel)

Jadi sampel pekerja *precariat* perempuan diambil dengan perhitungan sampel yaitu tingkat kepercayaan 90% dan tingkat error 10% yakni sebagai berikut :

Diketahui:

N = 206

e = 10%

Maka perhitungan penarikan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{206}{1+206\ (0,1)^2}$$

$$n = \frac{206}{1+2,06}$$

$$n = \frac{206}{3,06}$$

n = 67,3202614

Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa jumlah responden pekerja *precariat* perempuan dari populasi 206 dan tingkat kepercayaan 90% yakni 67,3202614 sehingga dibulatkan menjadi 67 responden.

I.7.4 Variabel Penelitian

Variabel menurut John W. Creswell merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau diobservasi dalam sebuah penelitian.[62] Berikut dijelaskan 2 bentuk variabel yang akan digunakan pada penelitian ini:

a. Variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang memungkinkan kondisi mempengaruhi, menyebabkan, atau memberikan efek terhadap *outcome*, sehingga variabel ini juga dikenal dengan beberapa istilah yaitu variabel *treatment, manipulated, antecedant, atau predictor*. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu beban kerja pada pekerja *precariat* wanita di PT GPP, meliputi beban kerja eksternal (tugas bersifat fisik, tugas bersifat psikis, organisasi kerja, dan lingkungan kerja) serta beban kerja internal (somatis, dan psikis).
b. Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang bergantung kepada variabel bebas karena variabel ini hasil dari pengaruh variabel bebas. Istilah lain yang digunakan variabel ini yaitu variabel *criterion, outcome, effect, dan response*. Adapun variabel terikat pada penelitian ini yaitu mengenai tingkat produktivitas kerja pada pekerja *precariat* di PT GPP yang meliputi perbandingan antara input (penggunaan sumber daya) dan output (hasil yang dicapai) atau berkaitan tentang efisiensi dan efektifitas untuk pencapaian target kerja, sehingga kita bisa klasifikasikan 3 indikator yakni modal, tenaga kerja, dan manajemen organisasi.

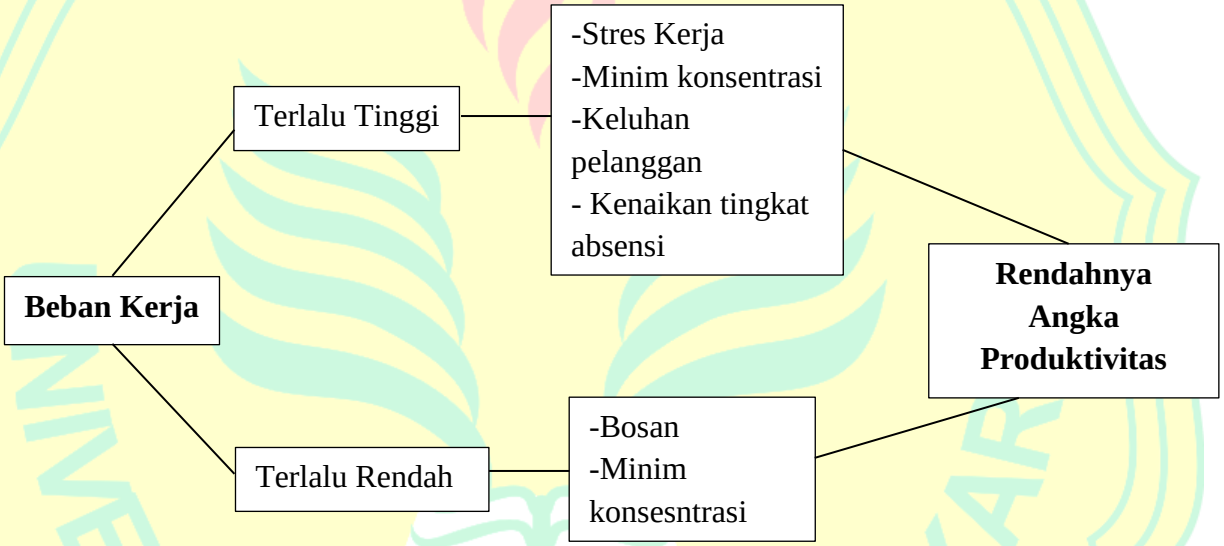
---

[62] John W. Creswell. 2016. *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran (Edisi Keempat).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hlm. 69.

c. Hubungan antar variabel : Melihat dari berbagai literatur sejenis dan beberapa indikator yang terdapat didalamnya mendapatkan pemahaman sesungguhnya terdapat hubungan diantara ke 2 variabel tersebut yakni beban kerja setiap karyawan harus seimbang dengan kemampuannya, karena jika berlebihan atau kekurangan berdampak sebagai berikut :

Skema I.3

Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja



(Sumber: Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, Raih Asa Koesomowidjojo, 2017)

Terlihat dari skema diatas menunjukkan tekanan beban kerja yang dialami oleh karyawan haruslah seimbang, janganlah terlalu tinggi atau rendah karena terlalu rendahnya beban kerja akan membuat kebosanan, dan jika terlalu tinggi mengakibatkan kecemasan, kebingungan, kemarahan, ketidaknyamanan berada di lingkungan kerja sehingga kondisi ini tentunya akan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan, baik individu maupun kelompok yang pada akhirnya berimbas pada produktivitas perusahaan. Pada penelitian kuantitatif variabel-variabel saling dihubungkan untuk menjawab rumusan masalah.

I.7.5 Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Menjawab permasalahan penelitian yang telah dipaparkan oleh penulis, maka tak luput dari data yang didapatkan. Sumber data tersebut didapatkan melalui data primer yang diperoleh secara langsung dalam pengambilan data di lapangan serta data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung didapatkan di lapangan oleh penulis, dapat melalui perantara atau studi literatur. Untuk memperjelas berikut dipaparkan penjelasan pengumpulan data primer dan data sekunder yang dilakukan:

- Data Primer: Guna mendapatkan data primer, teknik yang digunakan di penelitian ini yaitu penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung. Dimana kuesioner atau angket berisi sejumlah pertanyaan tertutup dan responden harus memilih dari serangkaian jawaban yang telah tersedia atau ditetapkan oleh peneliti terkait dengan variabel (X) Beban Kerja dan variabel (Y) Tingkat Produktivitas Kerja, hingga pada akhirnya data digunakan untuk melihat keterkaitan atau adakah pengaruh antar keduanya. Dalam penentuan analisis jawaban dari data yang didapatkan dalam kuesioner, maka menggunakan skala *likert* yang meliputi 4 kategori dan bobot nilai sebagai berikut:
    1) Apabila jawaban Sangat Setuju (SS) memiliki bobot nilai 4
    2) Apabila jawaban Setuju (S) memiliki bobot nilai 3
    3) Apabila jawaban Kurang Setuju (TS) memiliki bobot nilai 2
    4) Apabila jawaban Tidak Setuju (STS) memiliki bobot nilai 1

Selain dari hasil kuesioner data primer juga didapatkan dari hasil wawancara mendalam kepada 6 informan guna mendapatkan data yang lebih rinci dan akurat. Pedoman wawancara sebelumnya telah disiapkan berupa beberapa pertanyaan yang akan ditanyakan terkait topik permasalahan penelitian. Adapun proses wawancara dengan informan disesuaikan dengan waktu yang tepat, sehingga tidak mengganggu aktivitas informan. Berikut pihak yang akan dijadikan sebagai informan dalam penelitian:

No.	Nama Informan	Keterangan Informan
1.	Riskal Dzaji	Pemilik Perusahaan
2.	Titi Yuliarti (48 tahun)	Pekerja bagian administrasi perusahaan (Menikah)
3.	Neneng Khodiah (39 tahun)	Pekerja bagian visual yang telah bekerja lebih dari 2 tahun (Menikah)
4.	Yulianti (23 tahun)	Pekerja bagian visual yang sudah bekerja selama 1-2 tahun (Menikah)
5.	Kartini Nurfadhilah (20 tahun)	Pekerja bagian insert yang sudah bekerja selama 1-2 tahun (Belum Menikah)
6.	Dewi Putri (30 tahun)	Pekerja bagian operator produksi yang sudah bekerja 1-2 tahun (Pernah Menikah)

- Data Sekunder : Guna mendapatkan data sekunder, teknik yang digunakan dalam penelitian ini yakni memakai studi dokumenter yang menghimpun data dari berbagai buku, jurnal, internet, dan sumber lainnya. Serta studi dokumentasi, dengan berbagai gambar sebagai data pelengkap dalam penelitian.

Berikut akan dipaparkan tahapan pengumpulan sampai analisis data yang dilakukan selama penelitian:

a) Tahap Persiapan

- Membuat tema penelitian dan membuat ringkasan literatur sejenis untuk memudahkan membuat instrumen penelitian
- Menentukan lokasi penelitian beserta populasi dan sampel penelitian
- Melakukan observasi ke perusahaan yang akan digunakan untuk penelitian
- Membuat instrumen penelitian beserta pertanyaan dalam kuesioner sesuai dengan variabel yang diangkat dalam penelitian
- Membuat pedoman terkait pertanyaan untuk melakukan wawancara kepada 6 orang informan yang dipilih
- Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian serta konsultasi dengan dosen pembimbing
- Mengajukan perizinan penelitian kepada pihak yang terkait dengan penelitian

b) Tahap Pelaksanaan

- Pemetaan responden yang akan diteliti sesuai dengan sampel penelitian yaitu pekerja perempuan di PT GPP sebanyak 67 responden
- Melakukan penyebaran angket kepada responden sesuai dengan pedoman penelitian dengan sejumlah pernyataan yang tersedia
- Melakukan wawancara mendalam kepada beberapa informan yang telah ditunjuk oleh peneliti dan tak lupa melakukan dokumentasi sebagai data pendukung

c) Tahap Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data dari hasil kuesioner yang disebar kepada responden, maka tahap selanjutnya yaitu analisis data yang di dapat di lapangan menggunakan aplikasi *Microsoft Excel* dan juga aplikasi *Statistical Package for Social Science (*SPSS*)* untuk kategorisasi data, uji tabulasi silang, dan uji regresi logistik ordinal dari data penelitian yang didapatkan. Kemudian hasil data kuantitatif yang telah diolah oleh aplikasi SPSS dicoba digabungkan dengan data wawancara kualitatif, yang kemudian digeneralisasikan agar menjadi data yang relevan dalam melihat konteks permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

d) Kesimpulan

Setelah mengetahui hasil interpretasi data barulah dapat ditarik kesimpulan terkait apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dengan tingkat produktivitas kerja pada pekerja *precariat* wanita di PT GPP serta dapat membantu menjelaskan terkait implikasi sosiologis terkait kondisi ketenagakerjaan pada pekerja *precariat* perempuan di sektor industri.

I.8 Operasionalisasi Konsep

I.8.1 Operasionalisasi Variabel X (Beban Kerja)

Mengukur kadar beban kerja pegawai dapat kita lihat dari 2 dimensi yakni faktor eksternal dan faktor internal.

Tabel I.3

Operasionalisasi Konsep Varibel X

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Kategori	Pengukuran
Beban Kerja	(X) Tingkat Beban Kerja	Faktor Eksternal	**Tugas bersifat fisik** : Terkait tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja (Repatitive action), sikap kerja, tekanan waktu	Baik Buruk	Ordinal
			Tugas bersifat mental/psikis: Terkait kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan		
			Budaya organisasi kerja: Terkait masa waktu kerja, waktu istirahat, sistem kerja (kerja bergilir), shift kerja (kerja malam), sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang, toleransi kepemimpinan, dukungan manajemen		
			Lingkungan kerja: Terkait lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, lingkungan kerja psikologis, kebisingan, temperature extremes atau heat overload		
		Faktor Internal	**Somatis :** Terkait jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan		
			Psikis : Terkait motivasi, persepsi/ penilaian, kepercayaan, keinginan, kepuasan		

1.8.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Beban Kerja

Tabel I.4

Kisi- Kisi Instrumen Penelitian Beban Kerja

Indikator Beban Kerja	Pertanyaan/ Pernyataan Penelitian
Dimensi Faktor Eksternal	
Tugas bersifat fisik	1. Ruang kerja saya sempit menghambat aktivitas bekerja. (Fakta)
	2. Penataan ruang kerja saya rapih. (Fakta)

	3. Satu peralatan di ruang kerja saya tidak berfungsi dapat menghambat pekerjaan. (Fakta)
	4. Pekerjaan yang terus berulang setiap harinya membuat kejenuhan. (Perilaku)
	5. Perlengkapan kerja dalam ruangan saya sudah memadai. (Fakta)
	6. Kemampuan fisik saya dituntut untuk menghadapi segala aktivitas. (harapan)
Tugas bersifat mental/ psikis	7. Saya membutuhkan konsentrasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. (Perilaku)
	8. Saya sulit mengontrol emosi ketika pekerjaan menumpuk. (Perilaku)
Budaya Organisasi Kerja	9. Waktu kerja yang tidak sesuai operasionalisasi kerja (8 jam/hari) membuat saya jenuh. (Perilaku)
	10. Rekan kerja yang berhalangan hadir melimpahkan tugasnya kepada saya. (Perilaku)
	11. Jam istirahat yang tidak tepat waktu membuat saya kelelahan. (Perilaku)
	12. Saling tolong menolong sesama rekan kerja merupakan budaya di tempat kerja saya. (Opini)
	13. Atasan saya ramah mampu bersosialisasi dengan seluruh pegawai. (Opini)
	14. Atasan saya objektif terhadap penilaian kerja pegawai. (Opini)
Lingkungan kerja	15. Kebisingan ruang kerja saya membuat penurunan konsentrasi kerja. (Fakta)
	16. Tidak adanya ruang terbuka hijau di sekitar lingkungan kerja saya. (Fakta)
	17. Suhu udara di ruangan saya terasa panas. (Fakta)
Dimensi Faktor Internal	
Somatis	18. Saya mengalami penurunan berat badan karena stres dengan pekerjaan. (Perilaku)
	19. Kondisi menstruasi membuat penurunan konsentrasi dalam bekerja. (Fakta)
Psikis	20. Waktu luang bersama keluarga saya menjadi berkurang karena tuntutan pekerjaan. (Opini)
	21. Saya merasa puas dalam menuntaskan pekerjaan dengan tepat waktu. (Opini)
	22. Teguran atasan atas kesalahan dalam bekerja membuat saya tidak percaya diri. (Opini)
	23. Saya sebagai perempuan merasakan kelelahan ketika harus memiliki beban ganda (bekerja urusan domestik/rumah tangga dan bekerja di perusahaan). (Fakta)
	24. Saya sangat membutuhkan motivasi dari rekan kerja ketika sedang bekerja. (Opini)
	25. Saya merasa puas ketika atasan percaya dengan kinerja pekerjaan yang dilakukan. (Opini)

1.8.3 Operasionalisasi Variabel Y (Tingkat Produktivitas Kerja)

Mengukur tingkat produktivitas pegawai dapat kita lihat dari 2 dimensi yaitu faktor input atau efisiensi dan faktor output atau efektivitas.

Tabel I.5

Operasionalisasi Konsep Variabel Y

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Kategori	Pengukuran
Produktivitas Kerja	(Y) Tingkat Produktivitas Kerja	Input (Efisiensi)	Modal	Tinggi Rendah	Ordinal
			Tenaga Kerja		
			Manajemen Organisasi		
		Output (Efektivitas)	Target/ Sasaran		
			Umpan Balik		

1.8.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Tingkat Produktivitas Kerja

Tabel I.6

Kisi- Kisi Instrumen Penelitian Produktivitas Kerja

Indikator Produktivitas Kerja	Pertanyaan/ Pernyataan Penelitian
Input (Efisiensi)	
Modal	1. Pekerjaan di tempat bekerja saya sudah dilengkapi teknologi maju untuk membantu mempercepat produksi. (Fakta)
	2. Perusahaan selalu mengadakan pelatihan berkala kepada pegawai. (Fakta)
	3. Tersedianya fasilitas pendukung kerja membuat saya lebih bersemangat bekerja. (Opini)
Tenaga Kerja	4. Latar belakang pendidikan mempengaruhi posisi kerja saya. (Fakta)
	5. Saya selalu mencari perbaikan untuk menyempurnakan kinerja dalam bekerja. (Perilaku)
	6. Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya kuasai. (Fakta)
	7. Saya cepat tanggap dalam memahami pekerjaan baru yang diberikan atasan. (Perilaku)
	8. Produktivitas saya menurun seiring bertambahnya usia. (Fakta)
Manajemen Organisasi	9. Perusahaan memastikan keamanan kerja pegawai dari kecelakaan kerja. (Fakta)
	10. Organisasi melakukan briefing dan penguatan mental kerja sebelum bekerja secara rutin. (Perilaku)

	11. Perusahaan menyediakan jaminan sosial tenaga kerja guna mendongkrak produktivitas pekerja. (Fakta)
	12. Adanya dispensasi cuti hamil yang diberikan perusahaan. (Fakta)
	13. Atasan saya bersikap adil dalam memperlakukan ke seluruh pegawai. (Opini)
	14. Pengarahan dari atasan membuat kejelasan saya dalam bekerja. (Perilaku)
Output (Efektivitas)	
Target/ sasaran	15. Adanya pengecekan kualitas barang hasil produksi yang sesuai standar operasional. (Fakta)
	16. Adanya tuntutan penyelesaian target harian yang diberikan perusahaan.(Perilaku)
	17. Saya bekerja selalu dikerjar- kejar waktu guna mencapai target produksi. (Perilaku)
Umpan balik	18. Besaran gaji saya sesuai dengan standar UMR. (Fakta)
	19. Kesesuaian gaji mempengaruhi kinerja saya. (Fakta)
	20. Saya mendapatkan bonus ketika bekerja melebihi target. (Fakta)
	21. Tersedianya promosi kenaikan jabatan sesuai dengan prestasi selama kerja. (Fakta)
	22. Sistem buruh harian lepas membuat tidak tersedianya jaminan keberlanjutan kerja di masa depan. (Opini)
	23. Adanya potongan gaji ketika saya tidak masuk kerja. (Fakta)
	24. Kegiatan family gathering selalu diadakan perusahaan setiap setahun sekali. (Perilaku)
	25. Terdapat asosiasi pekerja atau pegawai di perusahaan saya guna menyuarakan hak pegawai. (Fakta)

1.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

I.9.1 Uji Validitas Instrumen

Menurut W. Lawrence Neuman, validitas menunjukkan makna kebenaran atau ketepatan untuk menjawab seberapa baik sebuah ide sesuai dengan realitas aktual.[63] Tentunya sebelum penyebaran kuesioner kita memerlukan uji validitas agar melihat apakah indikator yang disajikan tepat mengukur konsep yang dimaksud. Kualitas instrumen dalam kuesioner dapat diketahui berdasarkan kualitas butir-butir instrument penelitian, inilah yang disebut dengan validitas

[63] W. Lawrence Neuman. 2015. *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif (Edisi 7)*. Jakarta: PT Indeks. Hlm. 236&238.

item. Validitas item bisa diketahui melalui cara mengkorelasikan butir item dengan skor total responden. Semakin sesuai instrumen dengan definisi konseptual dan operasionalisasi konsep yang digunakan maka semakin baik kesesuaiannya (valid), dan sebaliknya apabila kurangnya korelasi item maka data akan (tidak valid).

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0 untuk membantu mengetahui kualitas dari tiap-tiap instrumen apakah valid atau tidaknya item yang digunakan. Dalam hal ini peneliti mencoba membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada signifikansi 0,05. Jika nilai r hitung dalam sebuah item instrumen lebih besar dari nilai r tabel maka item tersebut valid. Sebaliknya, apabila nilai r hitung dalam sebuah item instrumen lebih kecil dari nilai r tabel maka item tersebut tidak valid.

Nilai r hitung didapatkan dari hasil analisis menggunakan SPSS 16.0 dalam tabel *Total Correlation*. Sedangkan untuk mengetahui r tabel, dapat melalui perhitungan menggunakan rumus df (*degree of freedom*), yaitu:

Df= n-2 n = jumlah responden

A. Hasil Uji Validitas Pada Kuesioner Uji Coba

Terlebih dahulu peneliti mengambil sampel 15 responden untuk uji coba validitas kuesioner, sehingga nilai *degree of freedom* didapatkan 15-2 = 13. Kemudian untuk menentukan r tabel bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel I.7
Tabel r hitung untuk df 15-2

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247

(Sumber : spssstatistik.com, 2019)

Sehingga dapat dilihat pada tabel I.7 bahwa r hitung dari df 13 yaitu 0.5140. Dalam uji validitas terhadap instrumen mencakup 2 variabel yakni variabel (X) beban kerja dengan variabel (Y) tingkat produktivitas kerja. Pada variabel (X) terdiri dari 2 dimensi yakni mengenai faktor eksternal dan faktor internal. Begitupun dengan variabel (Y) terdapat dua dimensi yaitu mengenai input (efisinsi) dan output (efektivitas). Berikut hasil uji validitas yang telah peneliti lakukan dari masing- masing variabel.

Tabel I.8
Hasil Uji Validitas Variabel (X) Beban Kerja (Uji Coba)

Pernyataan	Dimensi	R hitung	R table	Keterangan
Pernyataan 1	Faktor Eksternal	0.609	0.5140	Valid
Pernyataan 2	Faktor Eksternal	0.595	0.5140	Valid
Pernyataan 3	Faktor Eksternal	0.873	0.5140	Valid
Pernyataan 4	Faktor Eksternal	0.744	0.5140	Valid
Pernyataan 5	Faktor Eksternal	0.649	0.5140	Valid
Pernyataan 6	Faktor Eksternal	0.560	0.5140	Valid
Pernyataan 7	Faktor Eksternal	0.597	0.5140	Valid
Pernyataan 8	Faktor Eksternal	0.563	0.5140	Valid
Pernyataan 9	Faktor Eksternal	0.548	0.5140	Valid

Pernyataan 10	Faktor Eksternal	0.562	0.5140	Valid
Pernyataan 11	Faktor Eksternal	0.581	0.5140	Valid
Pernyataan 12	Faktor Eksternal	0.555	0.5140	Valid
Pernyataan 13	Faktor Eksternal	0.558	0.5140	Valid
Pernyataan 14	Faktor Eksternal	0.498	0.5140	Tidak Valid
Pernyataan 15	Faktor Eksternal	0.787	0.5140	Valid
Pernyataan 16	Faktor Eksternal	0.623	0.5140	Valid
Pernyataan 17	Faktor Eksternal	0.720	0.5140	Valid
Pernyataan 18	Faktor Internal	0.387	0.5140	Tidak Valid
Pernyataan 19	Faktor Internal	0.676	0.5140	Valid
Pernyataan 20	Faktor Internal	0.671	0.5140	Valid
Pernyataan 21	Faktor Internal	0.588	0.5140	Valid
Pernyataan 22	Faktor Internal	0.343	0.5140	Tidak Valid
Pernyataan 23	Faktor Internal	0.538	0.5140	Valid
Pernyataan 24	Faktor Internal	0.567	0.5140	Valid
Pernyataan 25	Faktor Internal	0.614	0.5140	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti, 2019)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa dari total 25 pernyataan yang ada terdapat 22 item pernyataan yang valid dan 3 pernyataan lainnya dinyatakan tidak valid sebab r hitung < r tabel, ditunjukkan dalam pernyataan 14, 18, dan 21. Namun dari ke-25 pernyataan tersebut tetap digunakan dalam hasil penelitian.

Tabel I.9
Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Produktivitas Kerja (Uji Coba)

Pernyataan Y	Dimensi	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	Input (Efisiensi)	0.739	0.5140	Valid
Pernyataan 2	Input (Efisiensi)	0.646	0.5140	Valid
Pernyataan 3	Input (Efisiensi)	0.714	0.5140	Valid
Pernyataan 4	Input (Efisiensi)	0.561	0.5140	Valid
Pernyataan 5	Input (Efisiensi)	0.694	0.5140	Valid
Pernyataan 6	Input (Efisiensi)	0.688	0.5140	Valid
Pernyataan 7	Input (Efisiensi)	0.403	0.5140	Tidak Valid
Pernyataan 8	Input (Efisiensi)	0.543	0.5140	Valid
Pernyataan 9	Input (Efisiensi)	0.688	0.5140	Valid
Pernyataan 10	Input (Efisiensi)	0.623	0.5140	Valid
Pernyataan 11	Input (Efisiensi)	0.676	0.5140	Valid
Pernyataan 12	Input (Efisiensi)	0.593	0.5140	Valid
Pernyataan 13	Input (Efisiensi)	0.757	0.5140	Valid
Pernyataan 14	Input (Efisiensi)	0.621	0.5140	Valid
Pernyataan 15	Output (Efektivitas)	0.589	0.5140	Valid
Pernyataan 16	Output (Efektivitas)	0.588	0.5140	Valid
Pernyataan 17	Output (Efektivitas)	0.534	0.5140	Valid
Pernyataan 18	Output (Efektivitas)	0.524	0.5140	Valid

Pernyataan 19	Output (Efektivitas)	0.516	0.5140	Valid
Pernyataan 20	Output (Efektivitas)	0.730	0.5140	Valid
Pernyataan 21	Output (Efektivitas)	0.725	0.5140	Valid
Pernyataan 22	Output (Efektivitas)	0.325	0.5140	Tidak Valid
Pernyataan 23	Output (Efektivitas)	-0.510	0.5140	Tidak Valid
Pernyataan 24	Output (Efektivitas)	0.617	0.5140	Valid
Pernyataan 25	Output (Efektivitas)	-0.387	0.5140	Tidak Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti, 2019)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa dari total 25 pernyataan yang ada terdapat 21 item pernyataan yang valid dan 4 pernyataan lainnya dinyatakan tidak valid sebab r hitung < r tabel, ditunjukkan dalam pernyataan 8, 22, 23 dan 25. Namun dari ke-25 pernyataan tersebut tetap digunakan dalam hasil penelitian.

B. Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Penelitian yang memiliki total sampel 67 responden ini dalam pengujian validitas didapatkan nilai *df* 67-2 = 65. Kemudian untuk menentukan r tabel dari 65 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel I.10
Tabel r tabel untuk df 67-2

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903

(Sumber : spssstatistik.com, 2019)

Sehingga dapat dilihat pada tabel I.10 bahwa diketahui r tabel dari df = (67-2= 65) yaitu 0.2404. Berikut kita melihat perbandingan hasil uji validitas yang telah peneliti lakukan dari setiap variabel:

Tabel I.11

Hasil Uji Validitas Variabel (X) Beban Kerja

Pernyataan	Dimensi	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	Faktor Eksternal	0.414	0.2404	Valid
Pernyataan 2	Faktor Eksternal	0.319	0.2404	Valid
Pernyataan 3	Faktor Eksternal	0.324	0.2404	Valid
Pernyataan 4	Faktor Eksternal	0.306	0.2404	Valid
Pernyataan 5	Faktor Eksternal	0.301	0.2404	Valid
Pernyataan 6	Faktor Eksternal	0.522	0.2404	Valid
Pernyataan 7	Faktor Eksternal	0.484	0.2404	Valid
Pernyataan 8	Faktor Eksternal	0.437	0.2404	Valid
Pernyataan 9	Faktor Eksternal	0.482	0.2404	Valid
Pernyataan 10	Faktor Eksternal	0.413	0.2404	Valid
Pernyataan 11	Faktor Eksternal	0.388	0.2404	Valid
Pernyataan 12	Faktor Eksternal	0.330	0.2404	Valid
Pernyataan 13	Faktor Eksternal	0.393	0.2404	Valid
Pernyataan 14	Faktor Eksternal	0.296	0.2404	Valid
Pernyataan 15	Faktor Eksternal	0.560	0.2404	Valid
Pernyataan 16	Faktor Eksternal	0.308	0.2404	Valid
Pernyataan 17	Faktor Eksternal	0.308	0.2404	Valid
Pernyataan 18	Faktor Internal	0.345	0.2404	Valid
Pernyataan 19	Faktor Internal	0.601	0.2404	Valid
Pernyataan 20	Faktor Internal	0.553	0.2404	Valid
Pernyataan 21	Faktor Internal	0.356	0.2404	Valid
Pernyataan 22	Faktor Internal	0.315	0.2404	Valid
Pernyataan 23	Faktor Internal	0.360	0.2404	Valid
Pernyataan 24	Faktor Internal	0.370	0.2404	Valid
Pernyataan 25	Faktor Internal	0.323	0.2404	Valid
Pernyataan 26	Faktor Internal	0.318	0.2404	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti, 2020)

Sesuai hasil uji validitas pada tabel diatas memperlihatkan bahwa dari total 26 pernyataan secara keseluruhan dinyatakan valid karena R hitung > R tabel.

Tabel I.12

Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Tingkat Produktivitas Kerja

Pernyataan Y	Dimensi	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	Input (Efisiensi)	0.672	0.2404	Valid
Pernyataan 2	Input (Efisiensi)	0.354	0.2404	Valid
Pernyataan 3	Input (Efisiensi)	0.564	0.2404	Valid
Pernyataan 4	Input (Efisiensi)	0.359	0.2404	Valid
Pernyataan 5	Input (Efisiensi)	0.259	0.2404	Valid
Pernyataan 6	Input (Efisiensi)	0.312	0.2404	Valid
Pernyataan 7	Input (Efisiensi)	0.489	0.2404	Valid
Pernyataan 8	Input (Efisiensi)	0.300	0.2404	Valid
Pernyataan 9	Input (Efisiensi)	0.600	0.2404	Valid
Pernyataan 10	Input (Efisiensi)	0.349	0.2404	Valid
Pernyataan 11	Input (Efisiensi)	0.567	0.2404	Valid
Pernyataan 12	Input (Efisiensi)	0.717	0.2404	Valid
Pernyataan 13	Input (Efisiensi)	0.635	0.2404	Valid
Pernyataan 14	Input (Efisiensi)	0.542	0.2404	Valid
Pernyataan 15	Input (Efisiensi)	0.437	0.2404	Valid
Pernyataan 16	Output (Efektivitas)	0.412	0.2404	Valid
Pernyataan 17	Output (Efektivitas)	0.323	0.2404	Valid
Pernyataan 18	Output (Efektivitas)	0.300	0.2404	Valid
Pernyataan 19	Output (Efektivitas)	0.490	0.2404	Valid
Pernyataan 20	Output (Efektivitas)	0.619	0.2404	Valid
Pernyataan 21	Output (Efektivitas)	0.671	0.2404	Valid
Pernyataan 22	Output (Efektivitas)	0.759	0.2404	Valid
Pernyataan 23	Output (Efektivitas)	0.322	0.2404	Valid
Pernyataan 24	Output (Efektivitas)	0.307	0.2404	Valid
Pernyataan 25	Output (Efektivitas)	0.770	0.2404	Valid
Pernyataan 26	Output (Efektivitas)	0.747	0.2404	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti, 2020)

Sesuai hasil uji validitas pada tabel diatas memperlihatkan bahwa dari total 26 pernyatan secara keseluruhan dinyatakan valid karena R hitung tidak ada yang kurang dari nilai R tabel.

I.9.2 Uji Validitas Ahli

Sebelum penulis melakukan uji validitas instrumen, penulis melakukan uji ahli terlebih dahulu. Uji ahli dilakukan dengan Ibu Rusfadia Saktiyanti, M.Si selaku dosen pembimbing 1. Uji Ahli yang dilakukan berupa Instrumen penelitian yang berjumlah 64 pernyataan. Dari 64 pernyataan tersebut setelah diuji ahli menjadi 50 pernyataan. Dengan mengganti beberapa butir pernyataan yang bersifat normatif dengan bahasa yang baik dan benar yang sudah dipaparkan oleh peneliti. Kemudian setelah melakukan uji validitas instrumen variabel X dan Y pada 15 responden ada beberapa saran dari Ibu Meila Riskia Fitri, S.Pd., M.A selaku dosen pembimbing 2, untuk penambahan 1 intrumen pernyataan didimensi faktor internal beban kerja yang terdapat diindikator somatis yakni terkait kondisi hamil ketika bekerja membuat saya cepat merasa kelelahan. Kemudian penambahan 1 intrumen pernyataan lagi didimensi input (efisiensi) variabel produktivitas kerja yang terdapat diindikator manajemen organisasi yakni terkait adanya dispensasi cuti haid yang diberikan perusahaan.

I.9.3 Uji Reliabilitas Instrumen

Realibilitas yang berarti keandalan atau kemampuan apakah instrumen yang ada konsisten mengukur indikator yang dimaksud atau tidak. Dalam menguji reliabilitas tidak dilakukan per-item seperti menguji validitas, melainkan secara keseluruhan dengan menggunakan uji statitik *Cronbach's Alpha* pada SPSS versi

16.0 Berikut pengambilan keputusan apakah instrumen dinyatakan reliabel atau tidak:

Pengambilan Keputusan Rumus Alpha Cronbach :

- Jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna
- Jika alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi
- Jika alpha antara 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat
- Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah (Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel)

Atau dapat menggunakan **Kaidah Uji Reliabilitas Guilford** yang menyatakan **:**

Tabel I.13
Tabel Kriteria Realibilitas

Koefisien Reliabilitas	**Kriteria**
> 0.9	**Sangat Reliabel**
0.7 – 0.9	**Reliabel**
0.4 – 0.69	**Cukup Reliabel**
0.2 – 0.39	**Kurang Reliabel**
<0.2	**Tidak Reliabel**

A. Hasil Uji Reliabilitas Pada Kuesioner Uji Coba

Dibawah ini tabel hasil reliabilitas variabel X dan variabel Y dengan menggunakan alat bantu SPSS pada data uji coba 15 responden.

Tabel I.14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X) Beban Kerja (Uji Coba)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.928	25

(Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2019)

Terlihat bahwa Alpha menunjukkan 0.928, maka reliabilitas sempurna/Sangat Reliabel

Tabel I.15

Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y) Produktivitas Kerja (Uji Coba)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.894	.895	25

(Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019)

Terlihat bahwa Alpha menunjukkan 0.895, maka reliabilitas tinggi/ Reliabel.

B. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Selanjutnya dalam penelitian dengan total 67 responden didapatkan hasil uji reliabilitas variabel X (beban kerja) dan variabel Y (tingkat produktivita kerja) dengan memakai alat bantu SPSS, sebagai berikut:

Tabel I.16

Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X) Beban Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.775	.779	26

(Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2020)

Berdasarkan tabel I.16 memperlihatkan bahwa *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* menunjukkan 0.779, sehingga instrumen penelitian variabel (X) beban kerja dapat dikatakan reliabilitas tinggi atau reliabel.

Tabel I.17

Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y) Produktivitas Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.880	.878	26

(Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2020)

Berdasarkan tabel I.17 memperlihatkan bahwa *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* menunjukkan 0.878, sehingga instrumen penelitian variabel (Y) tingkat produktivitas kerja dapat dikatakan reliabilitas tinggi atau reliabel.

1.10 Sistematika Penulisan

Tentunya untuk mengetahui dan memahami penelitian yang ditulis oleh peneliti secara keseluruhan, diperlukan gambaran atau garis besar dari tulisan tersebut. Maka penulis memaparkan sistematika penulisan secara runtut dari awal hingga akhir yang didalamnya terdiri dari beberapa bab dan subbab yakni sebagai berikut :

BAB 1 Pendahuluan

Bab ini merupakan pendahuluan penelitian, dengan berisikan latar belakang masalah beserta permasalahan penelitian dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan literatur sejenis dari berbagai jurnal dan buku, kerangka konseptual yang sesuai dengan fenomena yang akan diteliti, lalu asumsi dan hipotesis penelitian, serta metodologi penelitian.

BAB II Gambaran Umum Pekerja *Precariat* Perempuan pada Sektor Industri dan Profil PT GPP

Bab II ini secara keseluruhan membahas gambaran umum tentang lokasi penelitian dan deskripsi serta karakteristik objek penelitian. Terdapat beberapa subbab yang akan ditulis dalam bab ini, yaitu profil PT GPP, serta karakteristik pekerja *precariat* perempuan berdasarkan hasil data yang didapatkan dari hasil pengamatan penelitian

BAB III Analisis Variabel Penelitian dengan Pemaparan Hasil Uji Statistik Menggunakan SPSS

Bab ini berisikan mengenai analisis variabel penelitian yang memakai uji statistik dibantu oleh aplikasi SPSS mengenai deskripsi data terkait kategorisasi variabel yang dipakai dalam penelitian, kemudian analisis terkait tabulasi silang antar variabel, kemudian analisis uji regresi logistik ordinal yang didalamnya terdapat empat pengujian yaitu uji parsial (uji wald), uji kecocokan model (deviance), koefisien determinasi, dan koefisien regresi logistik.

BAB IV Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dipaparkan analisis pembahasan hasil penelitian dari data yang sudah didapat. Hasil analisis tersebut kemudian dikaitkan dengan konsep yang peneliti gunakan, yaitu beban kerja, produktivitas kerja, *precarious work*.

BAB V Penutup

Terakhir pada bab ini berisikan pentup terkait kesimpulan dan saran dari berbagai permasalahan yang dibahas secara keseluruhan oleh penulis.