

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PEMAKNAAN KERJA BURUH PRODUKSI

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Program Studi Psikologi



Oleh :

Rai Purnama Sari

NIM : 089114024

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

YOGYAKARTA

2012

SKRIPSI

PEMAKNAAN KERJA BURUH PRODUKSI

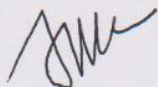
Dipersiapkan dan ditulis oleh :

Rai Purnama Sari

NIM : 089114024

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing,



V. Didik Suryo Hartoko, S.Psi., M.Si.

Tanggal : 28 AUG 2012

SKRIPSI

PEMAKNAAN KERJA BURUH PRODUKSI

Dipersiapkan dan ditulis oleh :

Rai Purnama Sari

NIM: 089114024

Telah dipertanggung jawabkan di depan Panitia Penguji

pada tanggal : 13 Agustus 2012

dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Panitia penguji:

Nama Lengkap

Tanda Tangan

Penguji 1 : V. Didik Suryo.H., S.Psi., M.Si.

Penguji 2 : P. Henrietta P. D. A. D. S. S.Psi., M.Si.

Penguji 3 : C. Wijoyo Addinugroho, S.Psi

Yogyakarta, 28 AUG 2012

Fakultas Psikologi

Universitas Sanata Dharma

Dekan,

(Dr. Ch. Siwi Handayani)

MOTTO

I dream high, i have a dream

When it gets hard, i close my eyes

And while replaying the moment, my dreams come true

I get up and keep going

I can fly high, i believe that

One day into the sky

I'll spread my wings and fly up higher than anyone before

(Dream High)

PERSEMBAHAN

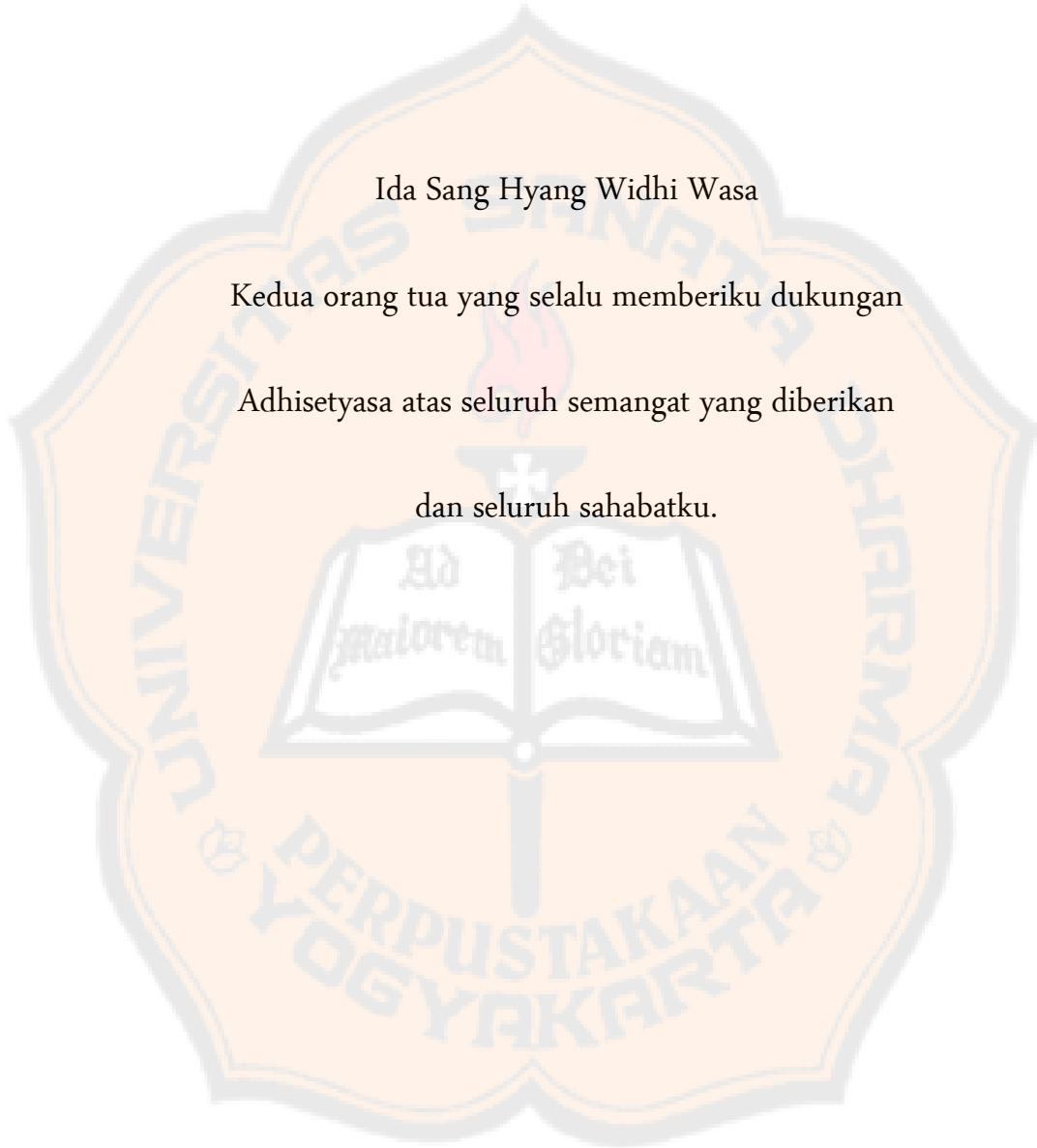
Semua hasil kerja keras ini aku persembahkan untuk ;

Ida Sang Hyang Widhi Wasa

Kedua orang tua yang selalu memberiku dukungan

Adhisetyasa atas seluruh semangat yang diberikan

dan seluruh sahabatku.



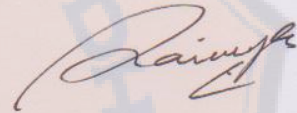
PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

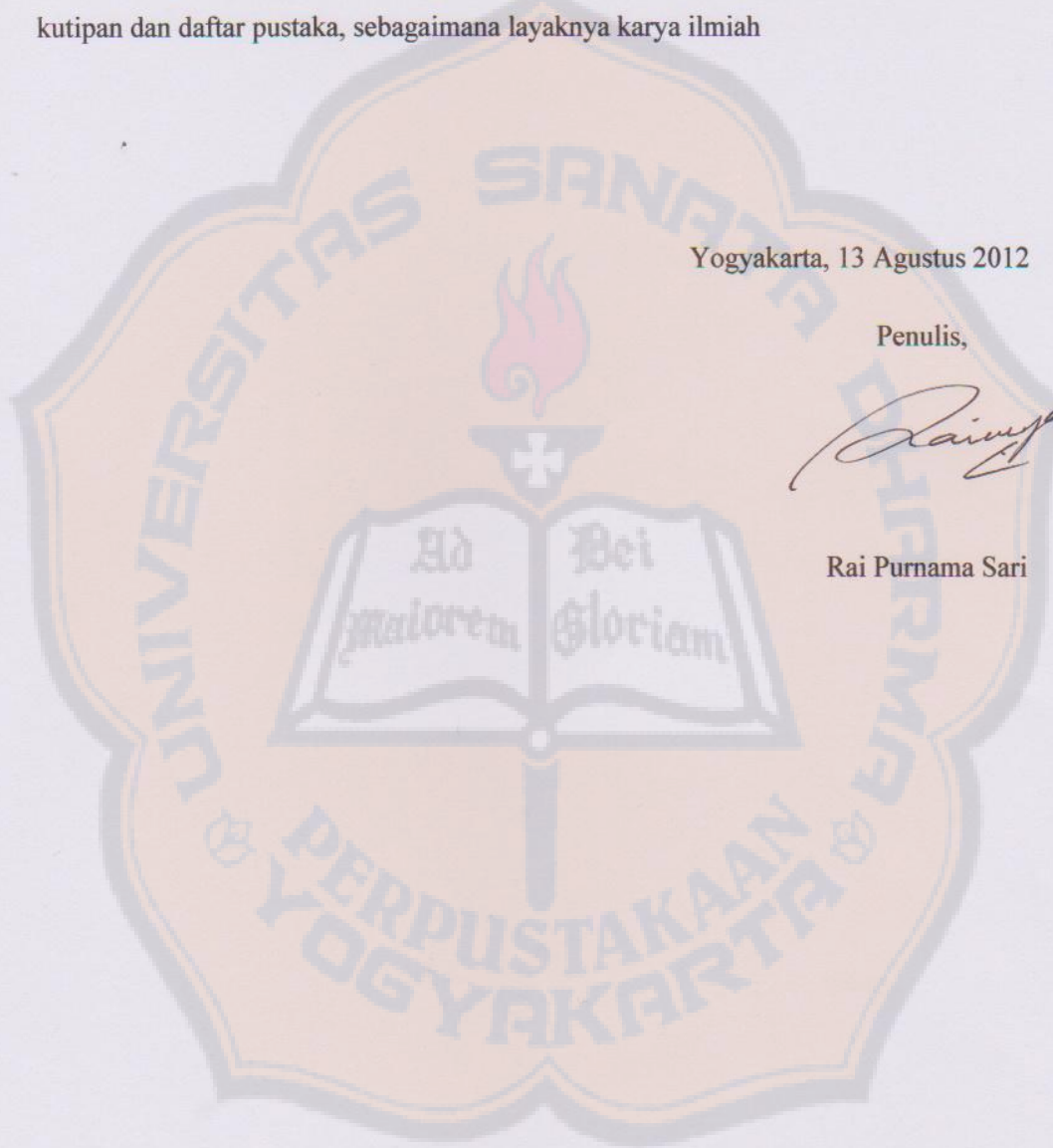
Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian dari karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah

Yogyakarta, 13 Agustus 2012

Penulis,



Rai Purnama Sari



PEMAKNAAN KERJA BURUH PRODUKSI

Rai Purnama Sari

ABSTRAK

Pemaknaan kerja dalam bentuk aktualisasi diri merupakan sesuatu yang tidak mudah dipahami buruh seperti yang dinyatakan oleh para ahli. Kondisi ini terjadi karena buruh memiliki banyak keterbatasan untuk memiliki kerja yang bermakna. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pemaknaan kerja buruh produksi. Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana proses pemaknaan kerja buruh produksi dan apa makna pekerjaannya tersebut. Penelitian ini dilakukan di sebuah pabrik makanan. Pendataan dilakukan terhadap 3 subjek yang bekerja sebagai buruh produksi dan dipilih dengan menggunakan *Criterion sampling*. Subjek yang dipilih, diwawancarai dengan wawancara yang bersifat semi terstruktur. Proses validitas yang digunakan adalah validitas *member checking* serta ketelitian dan transparansi. Validitas *member checking* dilakukan dengan memberikan hasil analisis berupa tema – tema kepada subjek agar memiliki pemahaman yang sama diantara subjek dan peneliti. Validitas dengan ketelitian dan transparansi dilakukan agar penelitian ini dapat dipahami oleh pembaca. Penelitian ini menggunakan metode analisis fenomenologi interpretif sehingga dapat melihat makna yang terkandung dari pengalaman kerja buruh. Tahapan analisis yang dilakukan adalah melihat motif kerja buruh, dilanjutkan dengan memahami pengalaman kerja dan dampak kerja. Hasil penelitian ini adalah : 1) Usaha untuk memenuhi kebutuhan, 2) Cara menjadi diri yang berguna, 3) Keterasingan diri, dan 4) Keterpaksaan.

Kata Kunci : Makna kerja, buruh produksi

THE MEANING OF WORK ON THE PRODUCTION LABOR

Rai Purnama Sari

ABSTRACT

The meaning of work in form of self actualization is something that is not easily understood by the labor as stated by experts. This conditions occurred because labor has many limitations to have meaningful work. This study aimed to explore the meaning of work on the production labor. The questions of this study were how the production labor arrived at the meaning of work and what the meaning of the work. The study was conducted in a food factory. The data were collected from three subjects worked as production labor and which are selected by using criterion sampling. The selected subjects were interviewed with semi-structured interviews. Validity process employed member checking validity, along with accuracy and transparency validity. Member checking validity was conducted with give the results of analysis in the form of themes to subject in order to have the same understanding. Accuracy and transparency validity is used to make this study understandable by readers. The analitical method of this study was interpretive phenomenology which used to understand the meaning of work experience. The stages of analysis were discovering the motives of work, work experience, and employment impact. The results showed that the work interpreted as: 1) the effort to get outcome to fulfill the needs, 2) work is also defined as an effort to be useful human, 3) work as an alienation, and 4) work is defined as the fact of being forced.

Key words : The meaning of work, the production labor

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN

PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma

Nama : Rai Purnama Sari

Nomor Mahasiswa : 089114024

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan Kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya yang berjudul :

Pemaknaan Kerja Buruh produksi

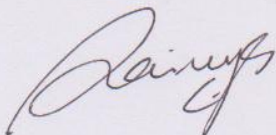
Berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan demikian saya memberikan Kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelolanya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal : 13 Agustus 2012

Yang menyatakan,



(Rai Purnama Sari)

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

KATA PENGANTAR

Tugas akhir ini dibuat atas dasar kepedulian terhadap kompleksitas kondisi yang menekan serta keterbatasan hingga ketersediaan pilihan dalam menjalani kerja yang dimiliki oleh pekerja buruh produksi.

Peneliti memberikan penghargaan kepada semua pihak yang membantu penelitian dan penulisannya. Terima kasih penulis haturkan kepada :

1. Sang Hyang Widhi Wasa yang memberikan berbagai pengetahuan dan penerangan di dalam menjalani hidup.
2. Ibu Dr. Ch. Siwi Handayani selaku Dekan dan Cornelius Siswa Widyatmoko M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma yang memberikan dukungan berupa perizinan penelitian.
3. Bpk. V. Didik Suryo H, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi.
4. Bpk C. Wijoyo Adinugroho, S.Psi dan P. Henrietta P. D. A. D. S. S.Psi., M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan pertanyaan – pertanyaan kritis, kritik, dan saran yang sangat membangun skripsi ini.
5. Mas Gandung, Pak Gik dan Bu Nanik atas kerja samanya selama ini. Mas Doni atas pinjaman buku – buku dan Mas Muji atas bantuan praktikumnya.
6. Mba RN, SS dan mas RBN informan dalam penelitian ini. Tiada kata selain ucapan terima kasih yang sedalamnya. Semoga Mba dan Mas bisa mencapai cita – cita yang diimpikan.
7. Pabrik pusat oleh – oleh di Yogyakarta yang membantu dan memberikan perizinan pelaksanaan penelitian ini.
8. Yang paling berharga dalam setiap hari saya adalah kedua orang tua yang selalu siap memberikan bantuan dalam bentuk apapun. Ayah kedua yang selalu

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menemani dan memberikan semangat dan kasih sayang dalam menjalani hari maupun pengerjaan penelitian ini.

9. Abang Arnold, Kukuh, dan Glory untuk semangat dan keceriannya selama ini.
10. Sahabatku Celly dan teman – teman Psikologi' 08 terima kasih atas pengalaman berharga bersama kalian semua, baik senang maupun sedih.
11. Teman – teman beda generasi yaitu Adi, Wayan, Indri terima kasi atas kebersamaan yang telah dilewati bersama. Papi terima kasih atas seluruh pendampingan dan bantuan yang diberikan selama ini.

Peneliti membutuhkan kritik dan sumbangan pemikiran untut kepatutan karya tulis ini.

Yogyakarta, Agustus 2012

Penulis,

Rai Purnama Sari

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR SKEMA	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan	6
D. Manfaat	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Buruh Produksi	8
1. Pengertian Buruh Produksi	8

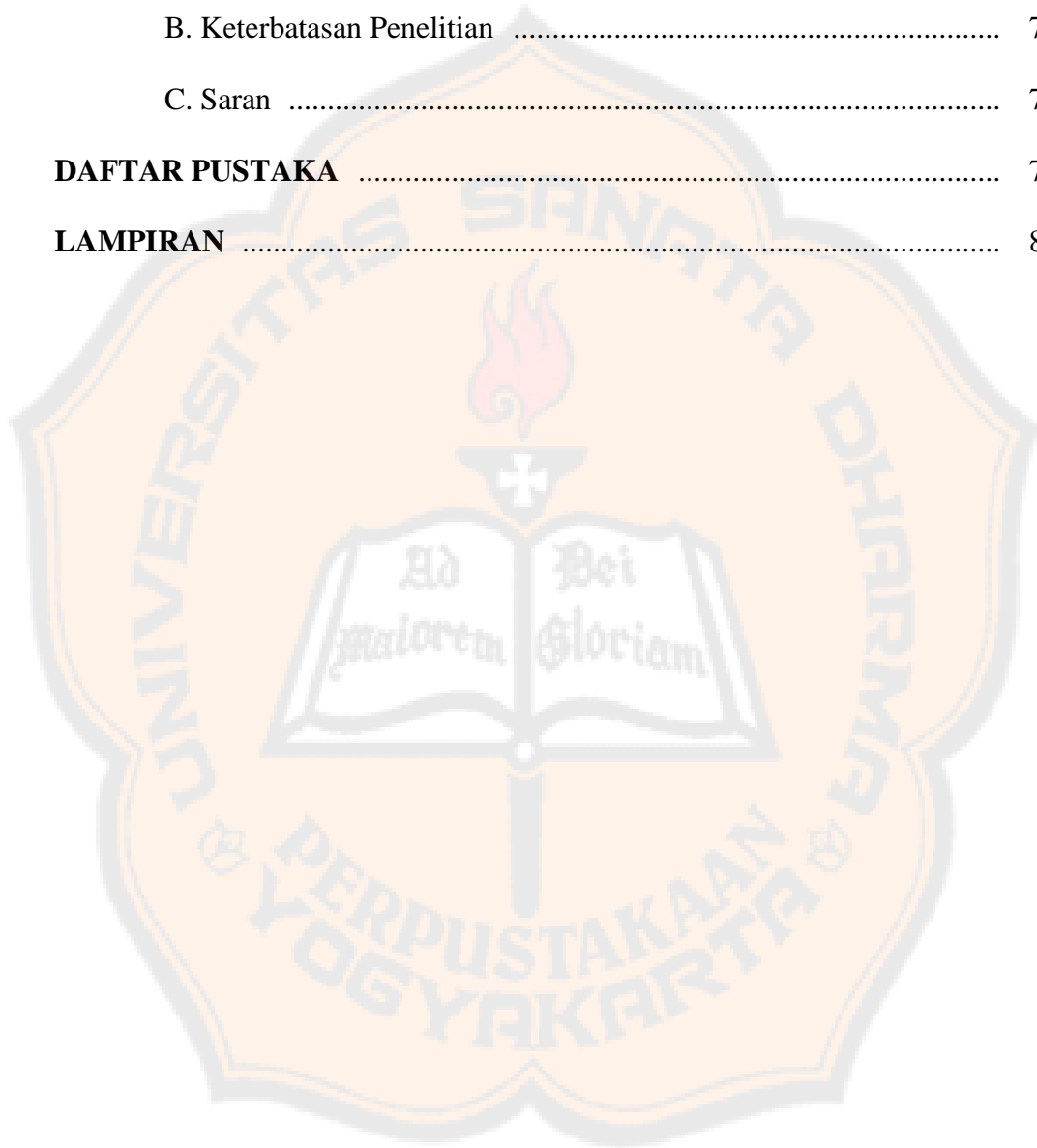
PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Gambaran Buruh Produksi di Indonesia	10
B. Pemaknaan Kerja	11
1. Motivasi Kerja	11
2. Pengalaman Kerja Buruh	13
3. Dampak Kerja	17
4. Makna kerja	20
C. Kerangka Pemikiran	25
D. Pertanyaan Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Fokus Penelitian	29
C. Subjek Penelitian	29
D. Metode Pengumpulan Data	29
E. Proses Pengumpulan Data	31
F. Metode Analisis Data	32
G. Validitas Penelitian	33
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Kondisi Kerja	35
B. Profil Subjek	37
C. Hasil Penelitian	39
D. Pembahasan	59

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN

DAN SARAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Keterbatasan Penelitian	73
C. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	80



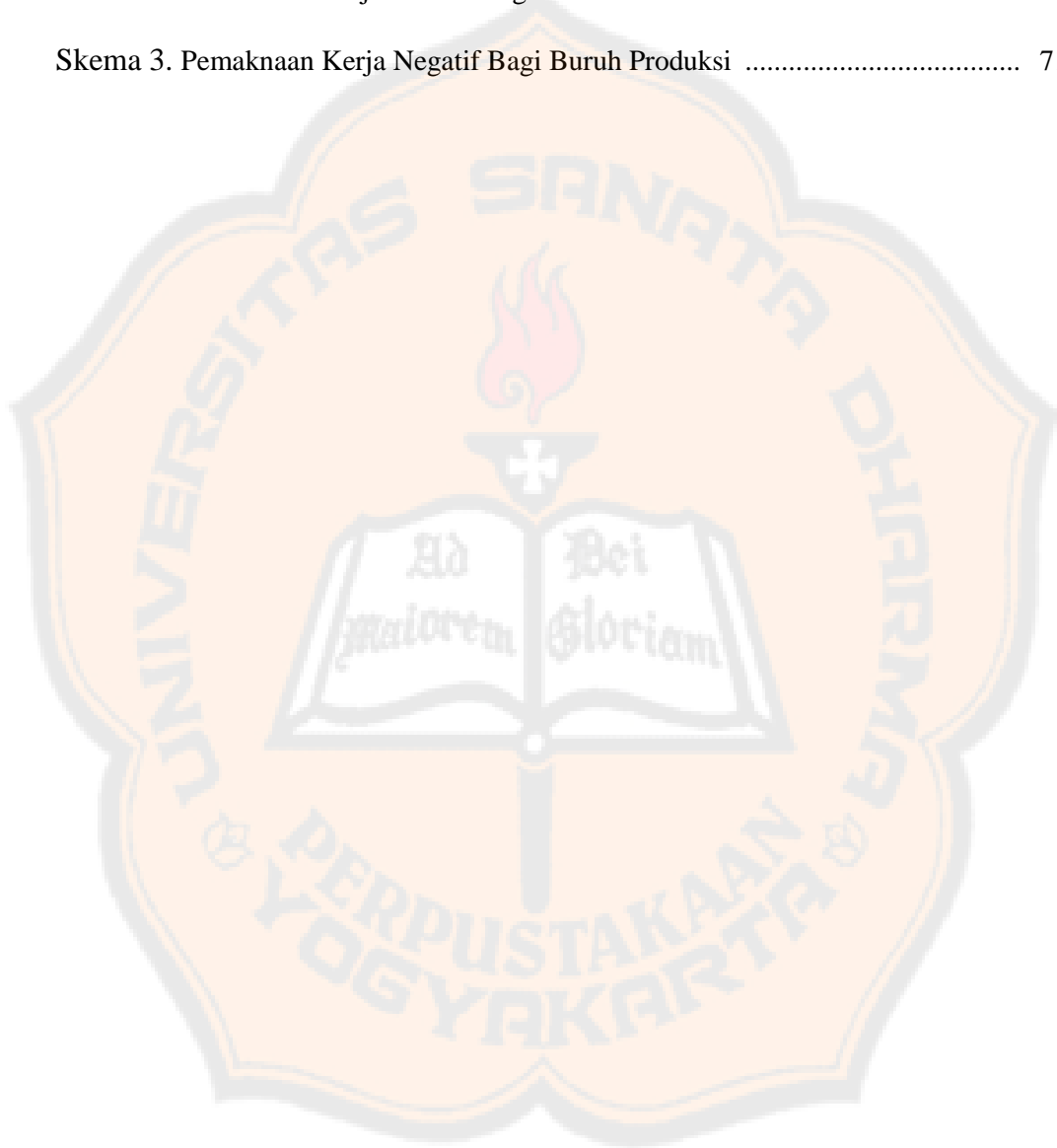
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Panduan Wawancara	30
Tabel 2. Tema – tema Kelompok Subjek	41



DAFTAR SKEMA

Skema 1. Pemaknaan Kerja	26
Skema 2. Pemaknaan Kerja Positif Bagi Buruh Produksi	70
Skema 3. Pemaknaan Kerja Negatif Bagi Buruh Produksi	71



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Interview Protocol	81
Lampiran 2. Jadwal Wawancara	82
Lampiran 3. Verbatim Wawancara Subjek 1 RN	83
Lampiran 4. Tabel Tema – tema Subjek 1 RN	100
Lampiran 5. Verbatim Wawancara Subjek 2 SS	101
Lampiran 6. Tabel Tema – tema Subjek 2 SS	118
Lampiran 7. Verbatim Wawancara Subjek 3 RBN	119
Lampiran 8. Tabel Tema – tema Subjek 3 RBN	134
Lampiran 9. Tabel Tema – tema Kelompok Subjek	135

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kerja merupakan usaha seseorang untuk mendapatkan imbalan. Imbalan yang diperoleh melalui kerja nantinya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan hidup utama seseorang adalah kebutuhan makanan, pakaian dan tempat tinggal. Namun, berkembangnya pasar menjadikan kebutuhan seseorang semakin bervariasi dan tuntutan kebutuhanpun semakin meningkat sehingga membuat seseorang bekerja lebih keras lagi (Nuzuliana, 2004).

Kerja yang dijalani seseorang tidak hanya terbatas sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan, namun oleh sebagian orang kerja juga dipandang sebagai aktivitas untuk menciptakan eksistensi dirinya (Nuzuliana, 2004). Dengan bekerja seseorang dapat mengekspresikan diri. Kerja membuat seseorang dapat menuangkan pemikiran dan ide – ide kreatif menjadi suatu hal yang berguna bagi banyak orang sekaligus dapat mengembangkan dirinya (Marx, 1867).

Pekerja yang dapat memahami kerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan, melainkan juga sebagai pengaktualisasian dan pengekspresian diri adalah pekerja yang memiliki banyak kesempatan. Kesempatan yang dimiliki

pekerja tersebut adalah kesempatan dalam menuangkan kemampuan serta pengetahuan yang mereka miliki. Selain itu, pekerja menjalankan kerja dengan perasaan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan merupakan suatu bagian atau pekerjaan yang penting untuk dijalani. Pekerjaan yang mereka jalani membutuhkan suatu kemampuan dan pengetahuan seperti yang mereka miliki serta dapat memberikan suatu pengembangan terhadap diri pekerja (Penna, 2006).

Adanya pengembangan terhadap diri membuat pekerja merasa memiliki kesempatan dalam menunjukkan kemampuan diri. Kemampuan diri yang dimiliki pekerja memberikan kesempatan bagi mereka untuk mendapatkan suatu prestasi serta kemajuan jenjang kerja yang mereka miliki. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Morin (2008) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang melalui kerja akan dapat membentuk makna kerja yang dijalannya. Pembentukan makna kerja ini terjadi karena adanya pengaruh signifikan dari setiap kesempatan yang dimiliki individu tersebut dalam kerja.

Namun, kondisi yang dialami oleh pekerja tersebut tidak dapat dialami oleh seluruh orang yang melakukan kerja. Bagi beberapa orang, kerja dijadikan sebagai suatu bentuk pengabdian hidup untuk mendapatkan uang. Pandangan ini menjadikan mereka hanya berfokus untuk mendapatkan suatu imbalan dan bahkan hingga melupakan kehidupan mereka sendiri (Frankl, 1968).

Pekerja yang mengalami kondisi ini adalah pekerja dalam golongan buruh. Golongan buruh merupakan golongan pekerja yang memiliki latar

pendidikan yang rendah. Latar pendidikan ini menjadikan buruh memiliki banyak keterbatasan. Keterbatasan yang dimiliki buruh adalah rendahnya kesempatan mereka untuk mendapatkan suatu pekerjaan (Taringan. M, & Fadillah, 2012). Selain itu, keterbatasan tersebut juga yang membuat mereka tidak memiliki kemampuan serta pengetahuan untuk menghadapi persaingan yang tinggi.

Data berita resmi statistik 2010 menunjukkan jumlah pekerja buruh di Indonesia mencapai 30,72 juta orang (28,61 persen) dari 107, 41 juta orang yang bekerja di bulan Februari 2010. Jumlah buruh tersebut meningkat secara signifikan ditahun 2011. Jumlah buruh yang bekerja meningkat menjadi 37,8 juta orang (34,44 persen) dari 117, 4 juta orang yang bekerja pada Agustus 2011. Jumlah tenaga kerja ini akan semakin meningkat, seiring berkembangnya sektor industri yang ada di Indonesia.

Gambaran jumlah buruh yang semakin meningkat menunjukkan banyaknya pekerja yang berada dalam gambaran keterbatasan yang dimiliki buruh. Mereka menjalani kerja hanya dengan modal tenaga yang mereka miliki. Tenaga yang dimiliki oleh para buruh diberikan kepada perusahaan agar mereka tetap dapat bertahan hidup. Mereka melakukan kerja bukan untuk hasil dari aktivitas yang mereka lakukan ataupun untuk pengembangan diri para buruh. Hal ini terjadi karena buruh bekerja hanya untuk upah yang diterima dari kerja keras yang mereka lakukan (Marx, 1847).

Berbagai kondisi yang dijalani golongan buruh membuat timbulnya pertanyaan besar dibenak peneliti. Pertanyaan tersebut adalah bagaimana

berbagai pengalaman kerja serta keterbatasan yang dimiliki oleh seorang buruh memberikan pengaruh terhadap pemaknaan kerja yang dijalani seorang buruh.

Penelitian terkait makna kerja buruh belum banyak dilakukan. Penelitian – penelitian yang mendekati penelitian ini adalah penelitian makna kerja pada golongan karyawan dan wiraswasta yang dilakukan oleh Taringan. M., & Fadillah (2012) dan Soetjipto. H.P., & Mustaqim. K (2012). Penelitian berikutnya pada pekerja sosial oleh Tresnanto.S.F (2011), dan pada buruh gendong wanita oleh Prahara (2010).

Penelitian yang di lakukan oleh Taringan. M., & Fadillah (2012) dan Soetjipto. H.P., & Mustaqim. K (2012) menemukan bahwa kerja dimaknai sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan ekonomi serta untuk mengaktualisasikan diri. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Soetjipto. H.P., & Mustaqim. K (2012), menemukan aktualisasi tidak hanya ditunjukkan kepada diri pekerja melainkan juga kepada sosial dan Tuhan.

Tresnanto.S.F (2011) juga menemukan makna kerja yang serupa. Para pekerja sosial melihat kerja sebagai bentuk dari aktualisasi diri, namun aktualisasi ini dijelaskan secara spesifik sebagai suatu bentuk penghormatan, dan penghargaan diri. Selain itu, para pekerja sosial juga melihat kerja sebagai sebuah seni serta sebagai suatu bentuk amanah dari Tuhan.

Penelitiann makna kerja berikutnya dilakukan pada buruh gendong wanita. Buruh gendong wanita melakukan kerja dengan motif keterbatasan ekonomi yang dimilikinya. Mereka bekerja sebagai bentuk usaha mereka untuk

mendapatkan nafkah sehingga dapat memenuhi kebutuhan mereka (Prahara, 2010).

Penelitian terhadap buruh gendong ini merupakan penelitian yang berupaya melihat makna kerja melalui sudut pandang seorang buruh. Namun, penelitian buruh gendong wanita ini termasuk dalam golongan buruh lepas. Golongan buruh lepas adalah golongan buruh yang melakukan kerja dengan menggunakan tenaga yang mereka miliki tanpa terikat oleh suatu kepemilikan atas diri mereka. Mereka bebas untuk menjual tenaga mereka atau tidak kepada orang yang membutuhkan tenaga mereka (Marx, 1847).

Perbedaan antara penelitian buruh gendong dengan penelitian yang dilakukan adalah penelitian ini menggunakan golongan buruh yang terikat oleh sistem kerja seperti buruh produksi. Kerja yang dijalani buruh produksi ini berhubungan dengan serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mengolah atau mengubah masukan atau input menjadi output sehingga menjadi nilai tambah (Suhardi. B, 2008).

Sistem kerja ini menjadikan buruh produksi tidak dapat terlepas dari sistem produksi yang memiliki elemen struktural dan fungsional yang saling berhubungan satu sama lain serta keseluruhan proses di dalamnya. Elemen struktural tersebut berhubungan dengan material, mesin dan peralatan, tenaga kerja, modal, energi dan informasi. Elemen fungsional berkaitan dengan manajemen dan organisasi (Suhardi. B, 2008). Hal ini membuat buruh produksi lebih memiliki kompleksitas sumber pengalaman akan kerja yang dijalannya.

Kondisi ini yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui secara mendalam mengenai pengalaman kerja seorang buruh produksi hingga ditemukannya pemaknaan kerja yang mereka jalani. Dengan adanya pemaknaan kerja ini diharapkan para buruh produksi dapat memahami keberartian kerja yang dijalani sehingga dapat menjalani kerja tanpa adanya rasa tertekan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana proses pemaknaan kerja dan apa makna kerja tersebut bagi para buruh produksi ?

C. Tujuan

Tujuan penelitian analisis fenomenologi interpretatif ini adalah untuk mengetahui secara mendalam mengenai proses pemaknaan kerja serta pemaknaan kerja yang dijalani oleh buruh.

D. Manfaat

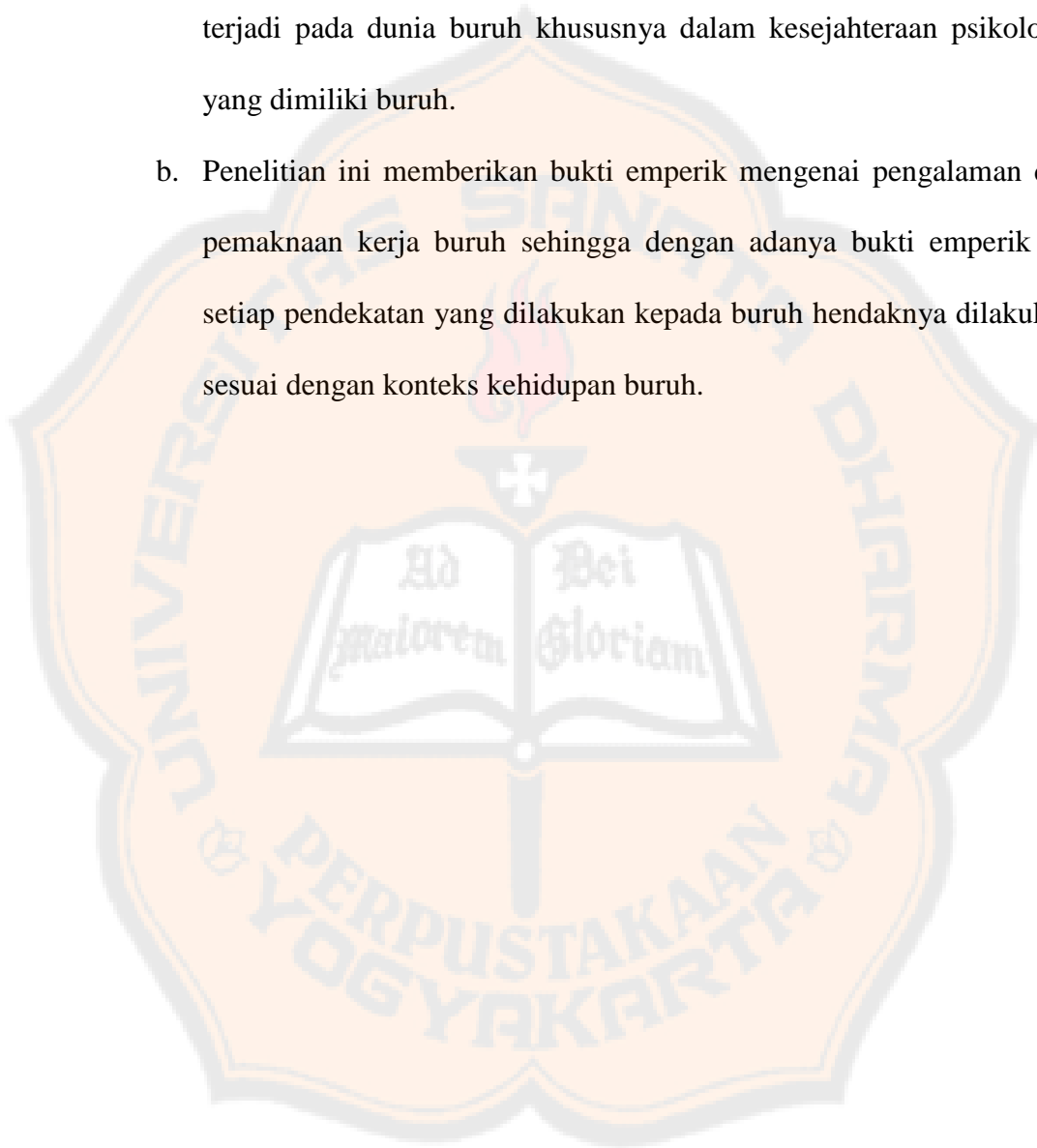
Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mengeksplisitkan pengalaman kerja hingga pemaknaan kerja buruh produksi sehingga berguna bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi sosial.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini membantu pihak pemerhati buruh dan psikologi sosial untuk memilih pendekatan yang tepat dalam mengatasi masalah yang terjadi pada dunia buruh khususnya dalam kesejahteraan psikologis yang dimiliki buruh.
- b. Penelitian ini memberikan bukti empirik mengenai pengalaman dan pemaknaan kerja buruh sehingga dengan adanya bukti empirik ini setiap pendekatan yang dilakukan kepada buruh hendaknya dilakukan sesuai dengan konteks kehidupan buruh.



BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Buruh Produksi

1. Pengertian Buruh Produksi

Buruh secara umum didefinisikan sebagai orang yang bekerja dengan menerima suatu upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh dan pekerja ataupun karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan. Pendapatan yang diberikan dapat berupa uang maupun bentuk lain yang diberikan oleh pemberi kerja, pengusaha, ataupun majikan (UU no 13 tahun 2003 pasal 1).

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) mendefinisikan buruh sebagai orang yang bekerja untuk orang lain. Kerja yang mereka lakukan menghasilkan upah ataupun imbalan sebagai bentuk dari penghargaan hasil kerja yang mereka telah lakukan.

International Labour Organization (2002) menyatakan para pekerja pada mulanya digolongkan menjadi dua kelompok. Kelompok pertama adalah pekerja operasional yang biasa disebut pekerja kasar. Pekerja kasar ini pada umumnya bekerja dengan mesin – mesin sehingga memiliki penampilan pakaian yang kotor. Di negara barat mereka disebut sebagai *labourers* dan di Indonesia mereka disebut sebagai buruh. Para buruh lebih dikonotasikan sebagai pekerja kasar atau pekerjaan yang lebih

mengandalkan kekuatan fisik dari pada keahlian ataupun pengetahuan. Selain itu juga, mereka dinilai sebagai kelas yang memiliki tingkat ekonomi rendah dan memiliki kesejahteraan yang berada pada kelas masyarakat bawah (Hendrastomo. G, 2010).

Kelompok kedua adalah pekerja yang melakukan kegiatan di kantor. Pekerja kelompok kedua ini bekerja di tempat yang lingkungannya terjaga sehingga penampilan mereka terlihat bersih dan rapi. Karena sifat pekerjaannya, mereka disebut sebagai *employees* atau karyawan.

Produksi itu sendiri merupakan aktivitas yang mentransformasikan masukan atau input menjadi keluaran atau output sehingga aktivitas produksi ini berhubungan dengan usaha penciptaan dan penambahgunaan suatu barang atau jasa (Fuad. M, H., Christin., Nurlela., Sugiarto., & Y.E.F. Paulus, 2000). Pengertian produksi ini juga dijelaskan serupa oleh Suhardi, B (2008) sebagai aktivitas untuk mengubah input menjadi output namun melalui proses pentransformasian dan adanya proses umpan balik untuk memastikan bahwa keluaran yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa buruh produksi adalah pekerja yang menjalani aktivitas produksi dengan melakukan usaha penciptaan dan penambahangunaan suatu barang ataupun jasa.

Dalam menjalankan kerjanya, buruh produksi melalui tiga proses penting yaitu input, transformasi, dan output. Proses transformasi yang dilakukan buruh dimaksudkan untuk mengubah input menjadi output.

Proses ini berupaya mengintegrasikan tenaga kerja, material, informasi, metode kerja dan mesin dalam suatu lingkungan untuk menghasilkan nilai tambah melalui produk yang dihasilkan. Hal ini menjadikan proses transformasi menjadi tahapan penting dalam pengendalian sistem produksi buruh (Suhardi. B, 2008).

3. Gambaran Buruh Produksi di Indonesia

Dunia buruh produksi di Indonesia memiliki permasalahan yang selalu berhubungan dengan kesejahteraan hidup buruh. Buruh produksi di Indonesia memiliki tingkat ekonomi yang rendah. Hal ini yang membuat mereka bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kondisi ini terutama terjadi dalam krisis ekonomi yang berkepanjangan sehingga menyebabkan biaya hidup semakin meningkat dan sangat memberatkan hidup para buruh (Pudjianto, B., & Mukhlis, 2006).

Selain adanya kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup, buruh produksi berada dalam posisi yang penuh ketertekanan baik yang bersumber dari dalam maupun luar diri buruh. Sumber ketertekanan buruh produksi dari dalam yaitu berupa banyak keterbatasan dalam bekerja. Mereka adalah orang yang tidak hanya terbatas pada kepemilikan modal melainkan juga terbatas pada pendidikan hingga keahlian dalam suatu bidang (Taringan. M., & Fadillah, 2012). Hal ini yang menjadikan mereka bekerja semata – mata mengandalkan suatu kekuatan fisik saja.

Selain itu, sumber ketertekanan yang bersumber dari luar diri buruh produksi adalah adanya tekanan yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menghargai kerja yang telah dilakukan oleh para buruh produksi dengan upah yang rendah. Upah yang rendah ini membuat buruh produksi menemui banyak kesulitan dalam memenuhi kebutuhan.

Kondisi ini berbeda dengan pihak pengusaha yang memiliki pandangan bahwa kaum buruh sebagai bagian kerja yang harus ditekan. Penekanan yang dilakukan oleh pengusaha dilakukan dalam pendanaan buruh. Hal ini dilakukan untuk memaksimalkan keuntungan yang didapat oleh perusahaan serta sebagai usaha perusahaan untuk tetap bersaing di dalam pasar (Hendrastomo. G, 2010).

B. Pemaknaan Kerja

1. Motivasi Kerja

Pengertian motivasi memiliki hubungan yang erat dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perilaku tersebut terarah pada pencapaian suatu tujuan. Apabila kebutuhan itu tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung diulang (Narmodo. H., & Wadji.F.M, 2004).

Menurut Maslow (dalam Alwisol, 2009) seseorang menjalankan kerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan yang dimiliki. Adapun lima jenis kebutuhan menurut Maslow adalah

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis ini bersifat homeostatik dimana berusaha untuk menjaga keseimbangan unsur – unsur fisik. Kebutuhan fisiologis ini berupa kebutuhan makan, minum, ataupun istirahat.

b. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan keamanan yang mencakup stabilitas, proteksi, keteraturan, kebebasan dari rasa takut dan cemas. Kebutuhan fisiologis dan keamanan pada dasarnya adalah kebutuhan mempertahankan kehidupan. Kebutuhan fisiologis adalah pertahanan hidup jangka pendek, sedangkan keamanan adalah pertahanan hidup jangka panjang.

Kebutuhan keamanan ini juga mencakup kebutuhannya seseorang untuk bekerja. Melalui bekerja seseorang memperoleh penghasilan sehingga menjadi jaminan untuk mempertahankan hidup. Selain kebutuhan bekerja, kebutuhan keamanan juga mencakup kebutuhan untuk menjalani perintah agama atau melakukan keyakinan yang dimiliki. Hal ini membuat hidup seseorang lebih bermakna dan seimbang sehingga mereka merasa lebih selamat baik semasa hidup dan sesudah meninggal.

c. Kebutuhan dimiliki dan cinta

Kebutuhan dimiliki dan cinta merupakan kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok sosial. Kebutuhan ini menjadi kebutuhan yang dominan dan penting dalam sepanjang hidup seseorang.

d. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan dimana seseorang dapat menghargai dirinya atau mendapat penghargaan dari orang lain. Kepuasan kebutuhan harga diri menimbulkan perasaan dan sikap percaya diri, diri berharga, diri mampu, hingga perasaan berguna dan penting di dunia.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan ketika seluruh kebutuhan dasar seseorang terpenuhi. Kebutuhan aktualisasi diri ini merupakan kebutuhan seseorang untuk memakai secara maksimal seluruh bakat, kemampuan dan potensi yang dimiliki. Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya, untuk menyadari semua potensi dirinya dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya.

2. Pengalaman Kerja Buruh

Pengalaman didefinisikan oleh Williams. R (dalam Scott., Joan.W, 1991) sebagai sebuah konsep internal dan eksternal serta disusun sebelum individu dapat mengeksistensikan dirinya. Ketika pengalaman didefinisikan sebagai konsep internal, ini berhubungan dengan kesadaran atau sebuah ekspresi dari individu. Berbeda dengan pendefinisian sebagai konsep eksternal yaitu sebuah kesadaran untuk seseorang bertindak. Jadi pengalaman merupakan sebuah jalan yang memimpin kita untuk mencapai

eksistensi atau jalan yang membuat kita dapat memiliki sesuatu hal seperti pengetahuan ataupun keterampilan.

Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang dimiliki oleh orang yang menjalani kerja. Melalui kerja seseorang membentuk pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan yang dijalannya dan membawa orang tersebut kepada eksistensinya. Selain itu pengalaman yang diperoleh oleh seorang pekerja juga menjadi bahan perrefleksian diri yang menjadikan mereka mampu untuk memaknai kerja yang mereka lakukan.

Adanya berbagai pengalaman serta berbagai ragam status dalam kerja membuat makna kerja seseorang bervariasi. Penelitian menunjukkan seorang pekerja akan lebih mudah dalam menemukan makna kerja ketika mereka memiliki berbagai sumber pengalaman kerja (Wrzrsniewski, A., Dekas. H., & Rosco. D, 2010). Sumber pengalaman kerja ini dapat berupa pengalaman yang bermanfaat pada diri pekerja, organisasi dan lingkungan sosial (Penna, 2006).

Adapun beberapa pengalaman kerja yang membawa pekerja untuk memaknai pekerjaan yang dijalannya :

a. Pengalaman kerja yang bermanfaat pada diri pekerja.

Kerja yang dijalani seseorang akan dihargai perusahaan melalui pemberian imbalan baik berupa uang ataupun imbalan dalam bentuk lainnya. Kondisi ini memberi pemahaman kepada pekerja bahwa dengan bekerja mereka akan mendapatkan uang yang nantinya kembali mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pengalaman kerja

mendapatkan imbalan ini membentuk pemaknaan kepada pekerja bahwa kerja yang mereka lakukan merupakan usaha mereka untuk menghidupi diri mereka.

Namun, makna kerja seseorang tidak hanya terbatas untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pekerja juga dapat memaknai pekerjaannya sebagai bentuk pengaktualisasi diri bila mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri mereka. Pekerja tersebut dapat mengembangkan diri dengan mengaktualisasikan nilai – nilai kreatif yang dimilikinya. Makna kerja pada dasarnya dapat ditemukan ketika seseorang mampu menuangkan seluruh pemikiran – pemikiran kreatif kedalam suatu aktivitas kerja (Frankl, 1968).

Selain itu, pekerja yang memaknai kerja sebagai sebuah pengaktualisasian diri juga memiliki kesempatan untuk merasakan bahwa mereka memiliki suatu posisi yang penting dalam menjalankan kerja. Perasaan ini membuat mereka dapat memiliki kesempatan dalam berprestasi dan menikmati sebuah tantangan di dalam bekerja (Penna, 2006). Hal ini juga ditegaskan oleh (Morin, 2008) yang menyatakan bahwa seseorang yang berada dalam lingkungan yang memberikan kesempatan dalam menjalankan kerja yang diinginkannya akan menjadikan individu tersebut mampu memaknai kerja yang dijalannya. Kesempatan tersebut juga dapat berupa adanya rasa memiliki sebuah tanggung jawab serta lingkungan yang dapat menstimulasi perkembangan pekerja

b. Pengalaman kerja yang dapat memberikan manfaat kepada organisasi.

Seorang pekerja juga dapat membentuk makna pengaktualisasian diri dalam kerja, bila mereka diberikan kesempatan untuk dapat berperan aktif dalam kemajuan organisasi (Penna, 2006). Bentuk peran aktif pekerja adalah dengan adanya kesempatan bagi pekerja untuk menggunakan kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki dalam bekerja. Kesempatan yang diberikan ini menjadi bentuk kontribusi pekerja untuk mencapai kesuksesan organisasi. Kondisi ini menjadikan pekerja merasakan perasaan yang nyaman dan senang dalam menjalani kerja.

Penna (2006) juga menjelaskan bahwa seorang pekerja dapat menemukan makna kerja yang dijalannya apabila pekerja memiliki kesempatan untuk merasakan perasaan dimana mereka dapat menjadi suatu bagian yang lebih besar dari dirinya. Pekerja dapat merasa bahwa mereka seperti berada dalam suatu komunitas kerja. Hal ini dapat dicapai dengan adanya interaksi sosial yang bersifat positif dengan rekan kerja serta adanya kesempatan untuk bertemu dengan orang - orang yang baru di luar hidup yang dijalani.

c. Pengalaman kerja yang dapat memberi manfaat pada sosial

Seorang pekerja dapat menemukan makna kerja apabila mereka juga memiliki kesempatan dalam memberikan suatu kontribusi positif terhadap sosial (Penna, 2006). Berkontribusi secara sosial dapat

dilakukan dengan memberikan bantuan kepada masyarakat ataupun dapat bermanfaat tidak hanya untuk diri tetapi pada orang lain. Namun, makna kerja ini lebih ditemukan pada pekerja non profit.

3. Dampak Kerja

Dampak bekerja didefinisikan sebagai suatu respon yang dirasakan secara langsung dari kerja yang dijalani oleh pekerja. Respon secara langsung ini dapat dirasakan bervariasi oleh setiap orang karena hal ini berhubungan dengan kondisi fisik ataupun psikologis seseorang (Leka, 2003).

Dampak dari pengalaman kerja yang dijalani buruh adalah dengan adanya rasa lelah. Rasa lelah yang dialami pekerja juga tidak hanya berupa lelah secara fisik namun juga dapat berupa lelah secara emosional. Kelelahan itu sendiri merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan secara lebih lanjut. Pekerja yang mengalami kelelahan menunjukkan gejala dengan adanya penurunan efisiensi dan kebutuhan di dalam bekerja (Koesyanto. H, 2008).

Lelah secara fisik yang dirasakan oleh pekerja dengan menurunnya aktivitas fisik yang dilakukan. Tubuh mengalami penurunan aktivitas fisik karena jumlah energi yang digunakan untuk menjalani aktivitas kerja tidak sesuai dengan jumlah beban yang harus diselesaikan (Noyes. J, 2001). Kondisi ini membuat tubuh tidak dapat mengimbangi beban aktivitas yang dijalankan.

Selain merasakan kelelahan secara fisik, pekerja juga dapat mengalami kelelahan secara emosional. Kelelahan secara emosional ini berupa stres yang dihadapi di dalam kerja. Stres kerja merupakan suatu respon emosional yang terjadi ketika pekerja melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kesanggupan, sumber daya ataupun kebutuhan dari pekerja tersebut (Leka, 2003).

Selain itu, stres kerja juga didefinisikan sebagai suatu hasil dari interaksi antara pekerja dengan lingkungan kerja. Interaksi tersebut menghasilkan suatu kesadaran bahwa adanya suatu keterbatasan pekerja untuk dapat memenuhi seluruh tuntutan yang diberikan oleh lingkungan kerja (Department Of Labour, 2003).

Stres yang dirasakan oleh pekerja ini merupakan suatu peringatan kepada otak untuk mempersiapkan badan dalam bertahan pada keseluruhan aktivitas yang dijalani. Respon ini sangat penting dimiliki tubuh agar dapat menghadapi lingkungan yang ada (National Institute For Occupational Safety And Health, 1998).

Selain bersumber dari kondisi diri, stres juga dipengaruhi oleh beberapa aspek dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dapat menimbulkan stres adalah lingkungan kerja yang berubah – ubah, adanya peran kerja yang ambigu serta kondisi kerja yang tidak mendukung seperti suhu ruangan yang berlebihan ataupun pencahayaan yang kurang baik (Schult. D.P., & Schulth. S, 2010).

Dampak kerja secara emosional tidak hanya berhubungan dengan perasaan stres karena dampak kerja secara emosional juga dapat berhubungan dengan adanya perasaan puas dalam menjalani kerja.

Seseorang yang memaknai kerja sebagai bentuk dari aktualisasi diri akan memiliki kepuasan pada kerja yang dijalannya karena dapat menjadi orang yang berguna dan dapat mengasah kemampuan yang dimiliki. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Society For Human Resource Management (2011), perasaan puas di dalam bekerja berhubungan dengan beberapa hal dari aspek kerja. Aspek tertinggi yang dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja adalah kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki pekerja. Pekerja memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan ketika mereka dapat menggunakan kemampuan dan keahlian mereka sehingga dapat berkontribusi pada perusahaan.

Selain itu, kepuasan kerja juga didapat dengan terbangunnya hubungan yang positif antara karyawan dengan atasan. Adanya hubungan sosial dengan wujud hubungan yang positif antara karyawan dan atasan akan membuat meningkatnya kesuksesan dan pertumbuhan kerja yang mereka jalani. Atasan yang mengembangkan hubungan yang positif dengan seorang karyawan akan dapat lebih mudah untuk mempelajari kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh bawahannya. Hal ini akan membuat atasan lebih mudah untuk memimpin dan menggunakan kemampuan pekerja dalam mengembangkan perusahaan.

Di sisi lain karyawan yang dapat membangun hubungan yang positif dengan atasan dapat memiliki perasaan aman dan merasa mendapatkan dukungan dari atasan. Perasaan nyaman yang dirasakan karyawan nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh adanya kesempatan bagi karyawan untuk memiliki kesejahteraan dalam bekerja. Kepuasan ini berhubungan dengan seseorang yang memaknai kerja untuk memperoleh kehidupan yang layak. Para pekerja akan merasa aman dan nyaman berada di dalam perusahaan yang memberikan mereka keamanan dalam kesejahteraan mereka.

4. Makna Kerja

Makna kerja didefinisikan sebagai suatu orientasi atau kecenderungan yang dimiliki seseorang terhadap kerja yang dijalannya. Seseorang akan berusaha untuk mencari makna kerja dan menjadikannya arah dalam bertindak. Makna kerja dapat menjadi suatu arah dalam bertindak karena makna kerja tersebut merupakan suatu hasil dari hubungan pekerja dengan pekerjaan yang dijalannya. Selain itu, makna kerja merupakan sesuatu yang sangat penting dan signifikan bagi mayoritas orang yang memberikan sebagian besar waktunya dalam hidup untuk bekerja (Morin, 2004).

Definisi yang serupa juga dinyatakan Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E, (2001) bahwa makna kerja merupakan suatu orientasi yang menentukan

bagaimana seorang pekerja berfikir, berperasaan, melakukan tingkah laku dalam aktivitas kerja yang dijalankannya. Orientasi tersebut menjadikan pekerja mampu melihat kerja yang dijalannya dan bagaimana mereka membangun kerja mereka dengan keahlian yang dimiliki.

Makna kerja sebagai suatu orientasi seseorang dalam bekerja diperoleh melalui relasi yang terjalin diantara pekerja dengan pekerjaan yang dijalannya. Penemuan makna kerja ini diawali dengan mengetahui motif seseorang untuk bekerja. Motif kerja ini mendorong seseorang untuk menjalani kerja dan memperoleh beragam pengalaman di dalam kerja. Ragam pengalaman kerja yang diperoleh pekerja memberikan dampak secara langsung dari aktivitas kerja yang dijalani. Keseluruhan proses tersebut menjadi perrefleksian bagi pekerja untuk membentuk makna dari kerja yang mereka jalani. Makna kerja ini menjadi suatu arah bagi pekerja untuk memahami kerja yang dijalannya dan menentukan bagaimana seseorang bersikap dalam kerjanya.

Berikut adalah beberapa pemaknaan kerja yang dimiliki oleh pekerja dan menjadikan makna tersebut sebagai suatu tujuan yang mengarahkan orang tersebut dalam bertindak :

a. Kerja sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan hidup

Sebagian besar penelitian pada makna kerja menunjukkan hasil bahwa kerja adalah usaha seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup yang dimiliki. Pemaknaan kerja sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup ditemui dalam berbagai jenis golongan pekerja baik

bagi pekerja golongan bawah seperti buruh ataupun golongan karyawan dan wiraswasta.

Pemaknaan kerja sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan hidup diperoleh melalui proses refleksi pekerja terhadap kerja yang dijalannya (Morin, 2004). Seorang pekerja dengan makna kerja sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan hidup memiliki motif pemenuhan kebutuhan sebagai salah satu faktor yang mendorong mereka untuk bekerja. Dalam kerja, mereka memperoleh pengalaman bahwa kerja yang mereka jalani menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pengalaman ini memberikan dampak emosional berupa kepuasan akan kerja yang dijalani karena dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup melalui imbalan yang diperoleh. Keseluruhan proses ini menghasilkan pemahaman makna kerja bagi pekerja bahwa aktivitas yang mereka jalani sebagai bentuk upaya mereka memenuhi kebutuhan hidup.

Namun, terdapat perbedaan antara berbagai jenis golongan pekerja dalam memaknai kerja yang dijalannya. Bagi pekerja golongan bawah seperti buruh, mereka memaknai kerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Faktor ekonomi merupakan satu – satunya alasan mereka untuk menjalani kerja (Prahara, 2010).

Kondisi ini berbeda dengan golongan pekerja yang lain seperti karyawan ataupun pekerja golongan atas yang lain. Mereka memaknai kerja selain untuk memenuhi kebutuhan hidup namun juga memaknai kerja sebagai usaha untuk mengaktualisasikan diri mereka (Soetjipto. H.

P., & Mustaqim. K, 2012). Selain itu, golongan atas juga melihat kerja sebagai suatu panggilan atau bentuk amanah dari Tuhan (Tresnanto. S. F, 2012).

b. Kerja sebagai bentuk aktualisasi diri

Seperti yang dipaparkan tersebut, golongan atas memaknai kerja tidak hanya berhubungan dengan usaha untuk memenuhi kebutuhan. Kerja merupakan aktivitas yang juga memerlukan pemikiran. Hal ini membuat kerja harus dapat diarahkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kerja yang dilakukan manusia adalah bentuk dari keistimewaan makhluk yang berakal budi. Hanya manusia yang dengan sadar dan bebas dapat mengarahkan kegiatannya kepada suatu tujuan tertentu. Hal ini yang disebut Marx (1867) sebagai bentuk perbedaan antara manusia dengan binatang. Manusia dapat mewujudkan suatu hal yang ada di dalam imajinasi ke dalam realitas. Proses ini menciptakan objek – objek eksternal sebagai bentuk dari imajinasi manusia.

Kerja sebagai suatu aktivitas yang memerlukan pemikiran membuat kerja berhubungan dengan eksistensi seorang manusia. Melalui kerja, seseorang dapat mengembangkan dan menunjukkan kemampuan dirinya. Eksistensi yang dimiliki pekerja ini membuat seseorang dapat menjadi seorang individu yang produktif dan bermanfaat. Kebermanfaatan ini tidak hanya berlaku untuk diri sendiri melainkan juga berguna bagi orang lain (Soetjipto. H. P., & Mustaqim. K. 2012).

Seorang pekerja yang memaknai kerja sebagai bentuk pengaktualisasian diri, memiliki motif pengembangan diri yang mendorong mereka untuk bekerja. Dalam kerja, mereka memperoleh pengalaman untuk bebas dalam mengembangkan diri melalui penyaluran pemikiran hingga kemampuan yang dimiliki. Adanya kesempatan ini membuat pekerja merasakan kepuasan atas kerja yang dijalani (Society For Human Resource Management, 2011). Dengan pengalaman memperoleh kesempatan dan adanya perasaan puas di dalam bekerja membuat pekerja memaknai kerja sebagai bentuk pengaktualisasian diri.

c. Kerja sebagai suatu bentuk amanah dari tuhan

Pemaknaan kerja yang juga ditemukan adalah kerja sebagai suatu bentuk amanah dari Tuhan. Pekerja yang memaknai kerja sebagai suatu amanah dari Tuhan adalah orang yang bekerja dalam golongan pekerja sosial. Golongan pekerja ini lebih berfokus dalam usaha mereka untuk dapat memberikan suatu kontribusi positif terhadap sosial dengan memberikan bantuan yang bermanfaat. Hal ini dilakukan mereka karena semua ini merupakan suatu tanggung jawab yang di berikan kepada Tuhan (Tresnanto. S. F, 2012).

Seorang pekerja yang memaknai kerja sebagai bentuk amanah dari Tuhan, memiliki motif untuk menjalankan perintah Tuhan yang mendorong mereka untuk bekerja (Maslow dalam Alwisol, 2009). Kerja yang mereka jalani tersebut memperoleh pengalaman bahwa kegiatan yang mereka lakukan meringankan beban orang lain karena bantuan yang

diberikan. Pengalaman kerja ini menghasilkan dampak kepuasan karena menjadi diri yang berguna dan dapat menjalankan perintah Tuhan. Adanya pengalaman tersebut serta dampak kepuasan dalam menjalani kerja menghasilkan pemaknaan bahwa kerja merupakan suatu amanah dari Tuhan.

C. Kerangka Pemikiran

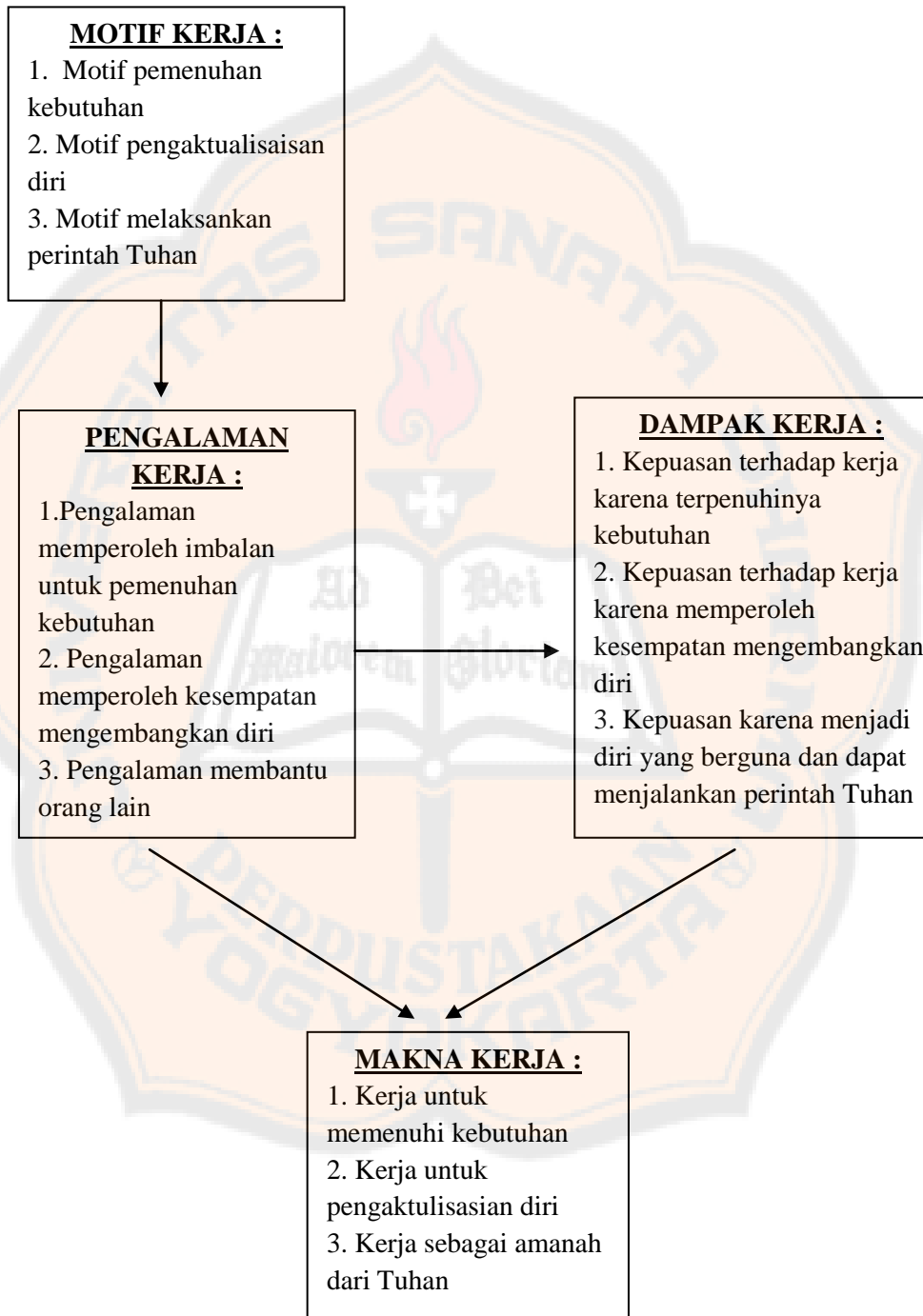
Proses pemaknaan kerja dimulai dengan munculnya motif seseorang yang mendorong mereka untuk menjalani kerja. Motif kerja ini bermacam – macam sesuai dengan kesenjangan kebutuhan yang dimiliki seseorang.

Kerja yang dijalani individu menghasilkan suatu hal yang baru dan menjadi pengalaman akan aktivitas yang dijalani. Pengalaman ini menjadi suatu jalan yang nantinya dapat memimpin seseorang untuk mencapai eksistensi dirinya (Williams.R dalam Scott, Joan. W, 1991).

Aktivitas kerja yang dijalani individu juga menimbulkan dampak kerja. Dampak kerja ini merupakan respon yang dirasakan secara langsung dari kerja yang dijalani oleh pekerja. Adanya ragam pengalaman serta dampak kerja secara langsung ini menjadi bahan perrefleksian pekerja untuk memahami kerja dengan lebih mendalam serta menemukan makna dari kerja yang dijalani.

Makna kerja yang ditemukan tersebut nantinya akan menjadi suatu arah atau orientasi dalam seseorang memahami kerja dan menentukan bagaimana seorang pekerja bertindak dalam kerja.

Skema 1. Pemaknaan Kerja



D. Pertanyaan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, pertanyaan penelitian adalah hal yang sangat penting dan mendasar untuk melakukan suatu penelitian. Ada dua macam pertanyaan penelitian pada penelitian kualitatif ini. Pertanyaan penelitian pertama adalah *central question* dan pertanyaan kedua adalah *subquestion*. Berikut adalah pertanyaan penelitian dalam penelitian kualitatif ini :

1. *Central Question*

Central question adalah pertanyaan utama pada penelitian ini.

Central Question pada penelitian ini adalah: Bagaimana proses pemaknaan kerja dan apa makna kerja tersebut bagi buruh produksi ?

2. *Subquestion*

Subquestion adalah pertanyaan yang mengarah pada pertanyaan penelitian utama. *Subquestion* pada penelitian ini adalah :

- a. Apa yang menjadi motif awal kerja para buruh ?
- b. Bagaimana pengalaman kerja yang dimiliki oleh para buruh ?
- c. Bagaimana dampak kerja yang dirasakan oleh para buruh ?
- d. Apa makna kerja yang dimiliki buruh setelah melalui seluruh pengalaman kerja ?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode analisis fenomenologi interpretatif. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mengeksplorasi secara terperinci bagaimana para partisipan memaknai dunia personal dan dunia sosial mereka. Dalam hal ini peneliti melihat makna yang terkandung dalam pengalaman kejadian dan keadaan partisipan.

Metode fenomenologi interpretatif ini memiliki dua tahap yaitu pertama, partisipan mencoba untuk mengartikan dunia mereka (Smith & Osborn, 2009). Pada tahap ini, partisipan diminta untuk menceritakan dan mengartikan pengalamannya terhadap suatu kejadian. Agar partisipan dapat menceritakan sekaligus mengartikan pengalaman, peneliti menyajikan pertanyaan terbuka yang memberikan ia kesempatan untuk mengeksplorasi pengalamannya.

Tahap kedua, peneliti mencoba menginterpretasikan hasil penafsiran partisipan terhadap pengalamannya (Smith & Osborn, 2009). Pada tahap ini, interpretasi akan mengarah pada analisis yang lebih mendalam guna menemukan tema-tema utama dari hasil penafsiran partisipan sehingga dapat mengeksplisitkan kondisi dan pemaknaan kerja buruh terhadap kerja yang mereka jalani.

B. Fokus Penelitian

Pada penelitian ini, yang menjadi fokus penelitian adalah pertama, berfokus pada proses pemaknaan kerja melalui pengalaman kerja buruh yang berhubungan dengan adanya kondisi pasar yang menuntut, aturan kerja, hambatan di dalam bekerja dan lingkungan kerja. Kedua, berfokus pada makna buruh mengenai kerja yang dijalani oleh buruh produksi.

C. Subjek Penelitian

Subyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah buruh produksi. Buruh produksi tersebut dipilih dengan menggunakan *Criterion sampling*, cara penentuan subyek berdasarkan kriteria tertentu yang ditentukan oleh peneliti yaitu subjek yang bekerja pada bagian produksi. Hal yang terpenting dari kriteria tersebut adalah memiliki keseluruhan pengalaman dalam menjalani kerja sebagai buruh produksi.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara. Wawancara yang dilakukan bersifat semi-terstruktur. Metode ini menjadikan peneliti dan partisipan untuk saling berdialog sehingga pertanyaan yang diberikan dapat dimodifikasi untuk menggali hal yang penting dan menarik dalam wawancara. Oleh karena itu, dibutuhkan instrumen pengumpulan data yang lebih fleksibel (Smith & Osborn, 2009).

Adapun beberapa pertanyaan yang digunakan sebagai panduan wawancara sehingga dengan adanya panduan ini akan membuat peneliti tetap berfokus pada penelitian yang dilakukan.

Tabel 1. Panduan Wawancara

No	Panduan Pertanyaan
1.	Bagaimana pengalaman anda sebagai seorang buruh produksi ? (Positif dan negatif)
2.	Bagaimana perasaan anda saat melakukan proses produksi tersebut ?
3.	Apa yang ada pikirkan saat melakukan proses produksi ?
4.	Bagaimana pengaruh bekerja dibagian produksi pada diri anda ? (Fisik, Emosi atau hubungan)
5.	Jika anda harus mendeskripsikan arti buruh produksi, apa yang akan anda sampaikan? (Pikiran, julukan, atau bayangan)
6.	Dapatkah anda menjelaskan mengenai tujuan anda bekerja ?
7.	Dapatkah anda menjelaskan mengenai penilaian lingkungan terhadap pekerjaan anda sebagai seorang buruh ?
8.	Bagaimana penilaian anda mengenai lingkungan kerja produksi anda ?
9.	Bagaimana anda memandang status anda sebagai seorang buruh? Pernahkah terpikirkan untuk beralih pekerjaan?

Proses wawancara yang dilakukan melalui beberapa tahap yaitu :

1. Peneliti mencari partisipan untuk menjadi informan dalam penelitian.
2. Melakukan *rapport*, berkenalan, menjelaskan maksud penelitian dan memastikan partisipan dapat menjalankan proses bersama – sama.
3. Mengatur jadwal wawancara agar tidak mengganggu aktivitas informan.

4. Melakukan wawancara.

Dalam proses pengumpulan data, pengambilan data tidak dilakukan hanya sekali saja melainkan setelah data diperoleh kemudian menganalisis datanya dan kembali lagi ke lapangan untuk mencari atau menambahkan informasi untuk kemudian dianalisis lagi. Proses tersebut dilakukan hingga ditemukan informasi yang mampu menggambarkan pengalaman informan secara utuh. Selain itu, proses pengambilan data juga dibantu dengan alat perekam suara ataupun pencatatan untuk kemudian disalin dalam transkrip wawancara verbatim.

E. Proses Pengumpulan Data

Proses penelitian diawali dengan mencari subjek penelitian yang bekerja sebagai buruh produksi. Peneliti menggunakan subjek di salah satu pabrik makanan oleh – oleh khas Yogyakarta. Peneliti melakukan proses perizinan sebagai langkah awal. Setelah seluruh proses perizinan berjalan dengan baik, peneliti memulai melaksanakan penelitian.

Peneliti berdiskusi dengan salah satu pimpinan produksi untuk memilih beberapa subjek yang bersedia untuk diwawancarai. Diskusi yang dilakukan memperoleh hasil untuk mewawancarai buruh yang bekerja dibagian produksi khususnya pada pengisian isi kue. Selanjutnya, peneliti memperkenalkan diri kepada para buruh produksi yang telah bersedia untuk diwawancarai.

Setelah melakukan perkenalan peneliti melanjutkan dengan proses wawancara. Proses wawancara didahului dengan membangun *rapport* dan

mengatur waktu untuk melakukan wawancara. Peneliti dan subjek bersepakat untuk melakukan wawancara setelah seluruh proses kerja berakhir. Keputusan ini diambil karena subjek memiliki waktu luang setelah proses kerja berakhir dan sebelum pekerja kembali ke asrama perusahaan.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk memahami isi dan kompleksitas berbagai makna yang termanifestasi dari tutur kata responden. Hal ini ditunjukkan dengan keterlibatan peneliti dengan hubungan interpretatif dengan transkrip. Langkah – langkah proses analisis fenomenologi interpretatif diuraikan sebagai berikut :

1. Mencari Tema – tema

Mencari tema – tema dilakukan dengan membaca transkrip secara berulang dan dilakukan dengan cermat. Hal ini bertujuan agar peneliti dapat akrab dengan isi transkrip. Tahap selanjutnya, peneliti memberikan keterangan mengenai hal yang menarik atau bermakna mengenai isi transkrip. Berdasarkan hal ini, selanjutnya tema – tema dirumuskan menjadi tema dengan level abstraksi yang sedikit lebih tinggi dan bisa membangkitkan terminologi dalam psikologi (Smith & Osborn, 2009).

2. Mengaitkan Tema - tema

Tema – tema yang ditemukan diurutkan berdasarkan kronologis kemunculan di dalam transkrip. Setelah itu, dilakukan pengurutan yang lebih bersifat analitis atau teoritis dengan tujuan untuk menemukan koneksi

diantara tema – tema yang ada. Tema – tema yang telah dikelompokkan kemudian diperiksa kembali untuk memastikan koneksi – koneksi yang ditemukan sesuai dengan materi sumber primer subjek. Selama proses ini, topik – topik tertentu dapat dibuang ketika topik tersebut tidak pas dalam struktur yang ada.

3. Melanjutkan Analisis dengan Kasus – kasus Lain

Peneliti dapat menggunakan tema – tema dari kasus pertama, sebagai orientasi untuk melakukan analisis berikutnya. Dalam hal ini, peneliti disiplin memperhatikan pola – pola yang berulang dan menanggapi isu – isu baru yang muncul saat mengerjakan transkrip. Di sini, peneliti menghargai perbedaan dan persamaan dalam data dengan mengenali cara – cara bagaimana pernyataan subjek memiliki kemiripan ataupun perbedaan. Setelah masing – masing transkrip selesai dianalisis dengan proses interpretif, tabel final dibuat dengan mengisikan tema – tema yang dipilih untuk dijadikan prioritas.

G. Validitas Penelitian

Untuk mengetahui validitas penelitian yang dapat memberikan deskripsi, keterangan informasi untuk mendapatkan hasil interpretasi yang tepat adalah dengan menggunakan *member checking*. *Member checking* di sini adalah dengan memberikan hasil analisis wawancara berupa tema - tema kepada subjek penelitian (Creswell,2008). Hasil analisis ini diberikan kepada subjek penelitian dengan tujuan agar subjek dapat membaca, mengoreksi

transkrip wawancara yang dibuat oleh peneliti. Selanjutnya, peneliti dapat melakukan perevisian bila terdapat kesalahan dalam transkrip yang disusunnya. Hal ini membuat adanya pemahaman yang sama diantara peneliti dan subjek penelitian sehingga meminimalisir kesalahan dalam menginterpretasikan data yang diperoleh.

Contoh *member checking* yang dilakukan adalah salah satu pada subjek SS, ketika penulis menyatakan “ketiadaan komunikasi” SS mencoba menjelaskan dengan lebih detail kalimat tersebut sesuai dengan realitas yang mereka jalani. Dengan demikian, didapatkan pernyataan yang sesuai dengan realitas pekerja dan dapat dipercaya.

Selain itu, peneliti berusaha untuk melakukan penelitian dengan memperhatikan ketelitian dan transparansi. Ketelitian dilakukan peneliti dengan melakukan penelitian dengan tepat dan melakukan analisis dengan baik. Transparansi dilakukan dengan menjabarkan dengan jelas tahapan – tahapan dalam proses penelitian. Hal ini dilakukan peneliti agar hasil penelitian ini dapat dievaluasi dengan baik oleh pembaca (Smith & Osborn, 2009).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan menampilkan hasil analisis data yang telah dilakukan beserta pembahasannya. Dalam bab ini peneliti menjelaskan mengenai pengalaman kerja dan dampak yang ditimbulkan bagi diri, lingkungan dan pekerjaan. Pengalaman kerja produksi akan diawali oleh motif awal bekerja hingga dampak yang ditimbulkan oleh kerja. Namun, sebelum masuk dalam analisis data dan pembahasan, peneliti akan menampilkan gambaran kondisi kerja serta profil subjek penelitian terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai aktivitas kerja dari setiap subjek.

A. Gambaran Kondisi Kerja

Subjek dalam penelitian ini bekerja disalah satu pabrik makanan di Yogyakarta. Pabrik makanan ini tidak hanya digunakan sebagai tempat produksi melainkan juga dimanfaatkan untuk tempat penjualan. Proses produksi seluruhnya dilakukan di bagian belakang pabrik ini sedangkan bagian penjualan berada di depan.

Pekerja yang menjadi fokus penelitian adalah pekerja yang berada di bagian produksi. Lingkungan tempat kerja subjek juga dapat dibedakan menjadi tujuh tempat namun tetap dalam satu area. Subjek yang dipilih dalam penelitian merupakan subjek dibagain lima yaitu pekerja yang bertugas dalam pengisian adonan. Dalam tahap ini, para pekerja bekerja dengan posisi duduk

menghadap ke meja kerja yang penuh dengan adonan kulit dan isi kue. Seluruh pekerja melakukan pengisian adonan sepenuhnya menggunakan tangan, karena proses kerja dilakukan masih secara manual.

Selain itu, keseluruhan proses kerja dilakukan di tempat yang memiliki suhu panas. Tempat menjalankan proses produksi memiliki suhu yang panas karena mereka bekerja ditempat yang berdekatan dengan perapian.

Seluruh aktivitas yang ada di dalam pabrik ini ditentukan oleh tinggi atau rendahnya jumlah permintaan pasar. Jumlah produksi dibuat berdasarkan atas permintaan konsumen baik dalam partai besar ataupun kecil. Permintaan pasar menjadi patokan dari keseluruhan aktivitas kerja. Aktivitas kerja yang menjadi dampak adanya permintaan pasar adalah jam kerja, jam istirahat, kecepatan kerja termasuk kecepatan tangan.

Untuk waktu kerja, para pekerja di pabrik ini memiliki jam kerja produksi yang dimulai dari pukul 7 hingga 5 sore ketika permintaan pasar tidak begitu tinggi, namun para pekerja lebih sering dihadapkan jam kerja dari pukul 7 pagi hingga 10 malam. Hal ini terjadi karena tingginya permintaan pasar dan stok makanan yang selalu habis terjual. Kondisi ini mempengaruhi jam istirahat pekerja menjadi sangat berkurang. Selain itu, kondisi ini membuat pekerja dituntut untuk mengatur kecepatan tangan dalam membuat makan agar target produksi dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Kondisi kerja yang selalu dihadapkan oleh tingginya permintaan pasar membuat para pekerja menghadapi berbagai kesulitan kerja. Kesulitan kerja yang dihadapi para pekerja adalah adanya kerusakan alat, kesalahan disalah satu

bagain produksi yang nantinya mempengaruhi aktivitas produksi lainnya, atupun kesalahan dalam membuat makanan yang tidak memenuhi standar penjualan.

Selain gambaran kondisi kerja, ada bebarapa peraturan yang diterapkan selama menjalankan proses produksi. Para pekerja memiliki keterbatasan untuk berkomunikasi diantara para pekerja. Komunikasi yang terbatas ini hanya dapat berhubungan dengan masalah kerja. Selain keterbatasan komunikasi, para pekerja diharapkan berbicara dengan volume suara yang rendah. Hal ini dilakukan agar para pekerja tidak membuang waktu kerja dan dapat berfokus dengan target produksi yang harus dicapainya.

B. Profil Subjek

Subjek dalam penelitian ini berjumlah tiga orang. Penentuan jumlah subjek dalam penelitian ini berdasarkan keterbatasan akses peneliti untuk menambah jumlah dari partisipan. Keterbatasan akses pada partisipan dikarenakan tingginya kesibukan buruh produksi dalam aktivitas kerjanya. Berikut adalah profil subjek dalam penelitian ini :

1. Subjek 1

a. Deskripsi Subjek

Subjek pertama berinisial RN. RN adalah seorang wanita berusia 20 tahun dan belum menikah. Perawakan RN terbilang kurus dan memiliki kulit kuning langsung. RN memiliki pendidikan terakhir yaitu sekolah menengah pertama. RN adalah orang yang pendiam dan

mudah tersenyum. Hal ini membuat kondisi wawancara mengalami sedikit hambatan.

RN adalah anak bungsu dari dua bersaudara. RN berasal dari keluarga dengan perekonomian lemah. Kondisi ini yang membuat RN tidak dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. RN bekerja sebagai pekerja produksi agar dapat memenuhi kebutuhan dan tidak memberatkan kedua orang tua. Kini RN telah mandiri bekerja hampir selama 1 tahun. RN berharap suatu saat nanti dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi walaupun dengan banyak keterbatasan. Hal ini yang mendorong RN untuk bekerja dengan tekun.

2. Subjek 2

a. Deskripsi Subjek

Subjek kedua dalam penelitian ini berinisial SS. SS adalah seorang wanita berusia 40 tahun dan telah menikah. SS memiliki dua orang anak yang sedang menempuh pendidikan sekolah menengah pertama dan sekolah dasar. SS memiliki perawakan yang sedikit gemuk dengan kulit kuning langsung. SS adalah orang yang cerewet serta periang. Hal ini membuat proses wawancara menjadi lancar.

SS berasal dari keluarga dengan ekonomi rendah. suami SS bekerja sebagai pegawai bengkel. Hal ini membuat pendapatan suami SS tidak mencukupi seluruh kebutuhan keluarga. Dengan melihat kondisi ini, SS yang dahulunya hanya sebagai ibu rumah tangga memberanikan diri untuk bekerja sebagai pekerja produksi. Kini SS

telah bekerja hampir selama 2 tahun. SS sangat menyukai pekerjaan yang dilakukannya kini. Hal ini membuat subjek merasa nyaman dan ingin bekerja dengan sebaik mungkin.

3. Subjek 3

a. Deskripsi Subjek

Subjek ketiga dalam penelitian ini berinisial RBN. RBN seorang pria berusia 21 tahun dan belum menikah. Perawakan RBN terbilang kurus, tidak terlalu tinggi dengan kulit sawo matang. RBN termasuk orang yang pemalu namun bersemangat. Hal ini membuat wawancara tidak menghadapi masalah yang berarti.

RBN adalah anak sulung dari 2 bersaudara. RBN memiliki pendidikan terakhir yaitu sekolah dasar. Kondisi ekonomi RBN tergolong dalam ekonomi rendah sehingga RBN tidak dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. RBN bekerja sebagai pekerja produksi selama hampir 5 tahun. RBN merasa nyaman bekerja sebagai pekerja produksi. Hal ini membuat RBN ingin terus bekerja dengan baik.

C. Hasil Penelitian

Berdasarkan wawancara secara mendalam yang dilakukan dengan tiga subjek penelitian, didapatkan serangkaian tema yang merefleksikan pertanyaan besar penelitian ini, yaitu bagaimana proses pemaknaan kerja dan apa makna dari kerja tersebut.

Berangkat dari paparan mengenai pengalaman menjadi pekerja produksi yang diungkap oleh masing – masing subjek penelitian, peneliti lalu melakukan analisis lanjutan terhadap keseluruhan kasus penelitian yang ditemukan. Dalam hal ini, hasil analisis data dari masing – masing subjek tidak dibahas secara terpisah melainkan dibahas secara bersama – sama pada keseluruhan kasus.

Dalam melakukan analisis lanjutan, tema – tema yang diperoleh dari subjek 1 akan dijadikan informasi bagi analisis subjek 2 demikian seterusnya hingga subjek ke 3. Namun, peneliti secara berhati – hati melihat pola – pola yang muncul berulang diantara ketiga subjek serta memperhatikan persoalan baru yang muncul dari subjek 2 dan 3. Dengan melakukan hal tersebut, peneliti menemukan titik temu dan titik pisah dari ketiga subjek yang ada.

Setelah data dianalisis, peneliti menyusun tema – tema pokok yang muncul diantara ketiga subjek sebagai hasil dari analisis lanjutan. Peneliti memiliki beberapa pertimbangan dalam memutuskan tema – tema yang menjadi fokus yaitu adanya kesesuaian tema dengan fokus penelitian, tema – tema yang sering muncul, kesuburan munculnya tema – tema di antara ketiga subjek serta bagaimana tema – tema yang ada dapat membantu menerangkan aspek – aspek lain yang ada pada data.

Berikut adalah hasil analisis lanjutan berupa tema – tema yang telah berhasil disusun dan disajikan dalam tabel. Angka pada masing – masing tabel menunjukkan pada nomor verbatimnya. Sesudah disajikan dalam

bentuk tabel tema – tema tersebut dibahas sesuai tema dan dilanjutkan dengan melakukan pembahasan.

Tabel 2. Tema – tema Kelompok Subjek

TEMA – TEMA	RN	SS	RBN
1. Motif Awal Bekerja			
- Konsep diri sebagai golongan ekonomi rendah.	541 - 543	58 – 60	270 - 271
2. Pengalaman Bekerja			
a) Pengalaman atas kerja yang menghasilkan uang	322 – 323	256 - 259	277 - 279
b) Kerja memberikan pengetahuan	13 – 15	14 - 17	51 - 53
c) Tuntutan pasar yang membebani pekerja	403 - 404	558 – 559	414 – 418
d) Kesulitan dalam melakukan keterampilan.			
1. Hambatan dalam menuangkan ide kepada atasan	385 – 390	194 - 196	237 – 240
2. Kesulitan pekerja untuk meminimalisir kesalahan kerja	94 - 96	603 – 606	82 – 83
e) Adanya keterbatasan dalam membangun hubungan diantara pekerja.	240 – 243	368 – 372	364 – 368
f) Kerja sebagai aktivitas dengan sesama pekerja			
1. Dibutuhkan kekompakan dan kerjasama yang baik diantara pekerja untuk memperoleh hasil kerja yang baik	-	448 – 452	61 – 63
2. Setiap bagian berhubungan satu dengan yang lain.	183 – 185	421 - 423	96 – 98
3. Dampak Dari Bekerja			
a) Dampak kerja terhadap diri			
1. Pengaruh tuntutan pasar yang tinggi			
- Berfokus untuk pencapaian hasil akhir kerja	147 – 148	43 - 45	503 - 505
- Permintaan pasar	130 – 133	127 - 129	34 - 36

mempengaruhi kecepatan dalam produksi			
2. Perubahan fisik dan emosional			
- Terjadi perubahan fisik setelah bekerja.	168 – 169	121 - 123	183 – 185
- Terjadi peningkatan emosi disaat jam kerja yang padat.	189 – 192	142 – 144	200 – 202
3. Kepedulian kerja terhadap sesama.			
- Dapat saling memantu dengan sesama pekerja	62 - 64	-	171 - 175
b) Dampak kerja terhadap lingkungan tinggal. Berkurangnya kesempatan untuk berelasi dengan lingkungan tinggal	-	316 - 319	-
c) Dampak kerja dalam memahami kerja			
1. Keputusan kerja			
- Rasa berat menghadapi kesalahan dalam bekerja	286 – 289	-	37 - 39
- Beratnya pekerjaan membuat timbulnya keinginan utuk berhenti bekerja.	498 – 501	-	134 – 137
2. Kerja memenuhi kebutuhan	700 – 703	237 - 241	277 – 279

Untuk melakukan pembahasan secara mendalam terhadap tema – tema yang didapat dari kelompok subjek penelitian, peneliti akan membahas tema – tema tersebut dalam tiga sub pembahasan berupa tema yang sama dan berbeda. Pertama, motif awal bekerja. Kedua, pengalaman bekerja. Ketiga, dampak yang dirasakan terhadap kerja.

1. Motif Awal Bekerja

Seperti yang disajikan dalam tabel, Subjek sama – sama memandang dirinya sebagai orang yang memiliki kondisi perekonomian yang lemah. Subjek memandang dirinya memiliki kondisi ekonomi yang lemah karena mereka memiliki kesulitan dalam pemenuhan kebutuhan hidup.

“ya saya kerja untuk mendapatkan uang. Ya saya kan dari orang ga punya mba. Jadi saya kesini biar dapet uang mba. Buat menuhin kebutuhan lah mba.” (RN, 541 - 543)

“ya maklum mba saya dari keluarga yang biasa mba. Saya itu awalnya sebelum bekerja di sini tuw, cuma ibu rumah tangga mba”(SS, 58 –60)

“ ya namanya orang biasa, ya saya ya untuk memenuhi kebutuhan dan saya juga pengen kan kayak temen – teman yang laen. Dia punya apa saya pengen juga kayak temen - temen” (RBN, 270 – 271)

Subjek melihat bahwa kondisi ekonomi yang dimiliki membuat mereka berbeda dengan orang yang lain. Perbedaan tersebut tidak hanya berada pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan melainkan juga tingkat pendidikan yang mereka miliki.

Adanya keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup serta memiliki kehidupan yang lebih baik membuat mereka memutuskan untuk bekerja. Mereka juga bekerja tidak hanya untuk diri mereka sendiri melainkan juga untuk keluarga mereka. Latar belakang ekonomi ini yang membuat mereka terdorong untuk bekerja dengan keras.

2. Pengalaman Bekerja

Ketiga subjek memiliki pandangan yang sama dan ada sedikit perbedaan pada salah satu subjek dalam mereka melihat pengalaman kerja yang telah mereka jalani.

a. Pengalaman atas kerja yang menghasilkan uang

Bagi ketiga subjek, kerja memberikan mereka suatu pengalaman bahwa kegiatan yang mereka lakukan dapat menghasilkan uang. Uang diperoleh dengan kerja keras dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

“Jadi ketika kualitas kerja kita meningkat gajinya juga bakal naik juga mba.” (RN, 322 – 323)

“Terus enak, terus ya itu bisa bantu – bantu suami saya kalo uang suami saya kurang kan saya bisa nambahin, kalo anak saya minta apa kan saya bisa bantu suami saya.” (SS, 256- 259)

“Jadi saya bekerja ya untuk memenuhi kebutuhan saya. Sama ya untuk bantuin adek saya. Pokonya saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan mencari uang nafkah.” (RBN, 277 – 279)

Pengalaman kerja ini sesuai dengan motif awal yang dimiliki setiap subjek. Dimana motif kebutuhan ekonomi yang mendorong mereka untuk bekerja.

b. Kerja memberikan pengetahuan

Dalam bekerja, ketiga subjek memiliki beragam pengalaman yang diperoleh. Pengalaman tersebut tidak hanya berhubungan dengan materi, melainkan pengalaman tersebut juga berupa kerja yang

memberi mereka suatu pengetahuan baru. Pengetahuan baru diperoleh subjek melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam pelatihan tersebut, subjek mendapatkan pengetahuan terkait seluruh proses yang ada di dalam produksi.

“Ya pengalaman saya disini mba, saya tuw banyak belajar hal – hal baru yang selama ini saya sama sekali ga tau cara buat bakpia. Jadi disini saya diajarin buat bakpia, mulai dari proses awal sampai akhir.” (RN, 13-15)

“Pengalaman saya ya dari sini saya bisa tahu, belajar hmmm bagaimana cara membuat bakpia itu. Dari proses awal sampai proses akhirnya. Dari yang kita diajarin apa namanya eee dr pencucian, pengilinan kacang ijo, terus pembuatan adonannya, kemudian pengisian bakpiannya. Dilanjutkan dengan pembuatan kulit, pengovenannya, kemudian sampai pengemasannya. Itu mba yang saya dapatkan selama bekerja dibagian produksi.” (SS, 14 – 17)

“Itu sie mba senengnya itu bisa ngerti juga belajar bakpia itu kayak apa dari proses awal sampai proses akhir karena kerja disini itu, kita itu bener – bener diajarin gitu lo mba cara – cara buatnya.” (RBN, 51 – 53)

Pengetahuan yang mereka dapatkan juga dilatih secara terus menerus agar benar – benar menguasai keterampilan yang diberikan. Dengan menguasai keterampilan tersebut, subjek dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik.

c. Tuntutan pasar yang membebani pekerja

Pengalaman kerja yang dimiliki subjek bersumber dari berbagai macam faktor yang saling berhubungan di dalam produksi. Produksi yang dilakukan oleh subjek adalah aktivitas yang sepenuhnya diatur oleh kondisi pasar. Pasar memiliki kendali besar bagi aktivitas kerja subjek. Pasar juga yang selalu memberikan subjek

target – target produksi yang tinggi hingga subjek merasakan ketertekanan. Ketertekanan yang dirasakan subjek juga memiliki keragam yang dimulai dari tenaga kerja yang kurang, stok makanan yang tidak mencukupi hingga rasa stress di dalam bekerja.

“Pokoknya dituntut harus cepet harus cepet. Harus kejar target.ya otomatis disana stress banget ya mba.” (RN, 403 - 404)

“Karena ya bener – bener harus memenuhi target produksi yang biasanya sangat banyak dihari libur mba. Jadi selalu kurang tenaga gitu mba kita, kita makanya terus kerja terus kerja.” (SS, 558 - 559)

“Cuma ya itu berat kerjanya, ya tertekan, stress dahh gitu. Terus stok bakpia itu selalu aja habis ga pernah yang kelebihan stok gitu, jadi ya kita kerja di sini yang bener – bener ngejar terus permintaan – permintaan dari pembeli itu kan mba.” (RBN, 414 - 418)

Pengalaman kerja yang bersumber dari pasar ini memberikan pengaruh besar tidak hanya bagi keseluruhan proses produksi melainkan juga terhadap diri ketiga subjek.

d. Kesulitan dalam kerja

Dalam kesulitan kerja, ketiga subjek mengalami kesulitan untuk menyampaikan ide – ide atau pemikiran yang mereka miliki kepada atasan. Kesulitan yang dialami subjek, timbul karena adanya aturan untuk dapat mengikuti setiap perintah yang diberikan oleh atasan. Hal ini menjadikan subjek tidak memiliki kesempatan atau tempat dalam menuangkan pemikirannya.

“Kita ga bisa bekerja sesuai dengan yang kita ingin seperti kehendak kita. Semuanya sudah diatur sama pimpinan.” (RN, 385 - 390)

Selain adanya aturan kerja yang mengharuskan pekerja hanya mengikuti perintah, subjek juga tidak menuangkan ide karena memiliki rasa rendah diri. Hal ini dirasakan oleh subjek SS, dimana rasa rendah diri yang dimiliki subjek diciptakan oleh kesadaran akan posisi diri yang bukan merupakan orang kepercayaan dari atasan.

“Dan kalo ngasi ide gini – gini, nuangin ide tu ya ga lah mba klo ketasa itu. Ya kita juga ga berani toh ya mba, kita itu kan namanya juga pegawai, pegawai baru katakan ya mba jadi ga berani ngajuin ide kayak gitu.” (SS, 194 - 196)

Hal yang berbeda terjadi pada subjek RBN, dimana subjek menghadapi kesulitan kerja dengan menjalin hubungan yang baik dengan orang kepercayaan atasan. Subjek mendekati orang kepercayaan atasan agar dapat berdiskusi sehingga ide dan pemikiran yang dimiliki dapat disampaikan melalui orang kepercayaan tersebut. Hal ini membuat subjek merasa dapat menyampaikan ide walaupun mengalami keterbatasan dalam menuangkan ide yang dimiliki.

“Oo klo mengungkapkan ide itu ya ga isa ngungkapkan ide, apa lagi ke pemimpin. Karena ya ga semua orang bisa mengungkapkan ide – ide atau ngajukan pemikiran gitu. Di sini itu ga sembarang karena kan disini modelnya ada mandornya gitu atasan saya. Jadi ngungkapin pemikirannya kemandornya dulu.” (RBN, 237 - 240)

Hambatan berikutnya yang dihadapi oleh pekerja produksi adalah adanya kesulitan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dalam produksi. Kesalahan dalam produksi bagi subjek SS adalah hal yang sering terjadi. Kesalahan tersebut terjadi karena adanya kesulitan standarisasi produk yang dibuat secara manual menggunakan tenaga

pekerja. Selain itu, bagi subjek RN dan RBN kesalahan kerja terjadi karena adanya tuntutan produksi yang tinggi. Tingginya permintaan produksi membuat subjek dituntut untuk bekerja cepat agar produksi berjalan dengan lancar. Kondisi inilah yang membuat pekerja kehilangan ketelitian sehingga berakibat pada kesalahan kerja.

“Kaya dalam pembuatan bakpianya. Nah kita kan kalau buat harus bisa ngukur ketebalan bakpianya seperti apa, terus tipis atau gaknya kulit bakpia. Nah situ dikomplain nah misalnya kurang tebal atau terlalu tipis atau bentuknya gak sama, bentuknya gak bagus, kurang ini kurang itu. Selain itu, pas kulitnya ada yang sobek jadi harus diulang – ulang lagi.” (RN, 94 - 96)

“Tapi ya namanya bagian produksi kan susah mba pasti susah terhindar dari kesalahan dalam proses produksi.” (SS, 603 - 606)

“Disuruh cepet – cepet terus, bisa banyak salah buatnya bisa ketebelan, ketipisan gitu.” (RBN, 82 - 83)

e. Keterbatasan dalam membangun hubungan diantara pekerja.

Kondisi lain yang juga dialami subjek dalam bekerja adalah menghadapi aturan yang membatasi komunikasi diantara pekerja. Aturan komunikasi ini ditetapkan untuk menjaga perhatian pekerja agar dapat berfokus hanya pada pemenuhan target produksi. Aturan yang membatasi komunikasi dijalankan selama berada dilingkungan kerja. Keterbatasan komunikasi ini membuat pekerja kurang mengenal satu sama lain diantara pekerja. Komunikasi yang terjalin diantara pekerja hanya berhubungan dengan kondisi kerja.

“Ya gitu mba, hubungan kita ya seperlunya aja kan mba. Jadi ga terlalu dekat sama temen – temen. Ya kayak ga kenal satu sama lain.” (RN, 240 - 243)

“Bukannya sempet ngobrol apa gitu. Kita ngobrol seperlunya aja untuk keperluan pembuatan produksi.” (SS, 368 - 372)

“Jadi ga yang, ga yang apa ya, jadi itu kesempatan untuk saling berhubungan dengan temen itu juga sebenarnya ga ada.” (RBN, 364 - 368)

Kondisi ini dipertegas oleh subjek SS yang menyatakan bahwa pekerja tidak memiliki kesempatan untuk mengkomunikasikan hal lain di luar kerja karena kesempatan tersebut digunakan pekerja untuk berfokus pada pengerjaan target produksi.

Selain memiliki pandangan yang sama terhadap pengalaman kerja, subjek juga memiliki sedikit perbedaan dalam memandang pengalaman kerja. Subjek RN tidak melihat kerja sebagai suatu aktivitas yang membutuhkan kerjasama dan kekompakan untuk memperoleh hasil kerja yang baik. Hal ini berbeda dengan subjek SS dan RBN yang melihat pentingnya kerjasama dan kekompakan di dalam menjalankan kerja.

f. Kerja sebagai aktivitas yang berhubungan dengan sesama pekerja

Kerja merupakan suatu aktivitas yang tidak dapat terlepas dari peran pekerja lainnya. Walaupun terdapat aturan yang membatasi komunikasi diantara pekerja, subjek dapat membangun kekompakan dan kerja sama dalam mencapai target produksi.

Subjek SS dan RBN melihat kerja sebagai suatu aktivitas yang dijalani dengan saling bekerja sama untuk menunjang kelancaran pemenuhan permintaan pasar. Menurut subjek dengan membangun kekompakan dan kerjasama, mereka dapat memenuhi target produksi

dengan baik. Selain itu, dengan bekerja sama mereka dapat menumbuhkan rasa dalam memotivasi masing – masing orang untuk bekerja dengan baik.

“Nah gemana caranya kalo kita bersaing, padahal kerjaan kita menuntut kita untuk saling kerja sama satu sama lain. Kerja sama itu dari proses awal sampai proses pengepakan. Kalo kita ga kerjasama bakal berantakan dan ga bisa capai target produksi.” (SS, 448 - 453)

“Ketika posisinya lagi rame banget kita itu bisa saling menggantikan untuk saling mengejar target produksinya banyak gitu.” (RBN, 61 - 63)

Namun, kerja sebagai aktivitas yang dijalani bersama sesama pekerja dilihat subjek RN sebagai kerja yang hanya saling berhubungan satu sama lain. Perbedaan arti kerja ini terjadi karena adanya perbedaan pandangan mengenai persaingan kerja. Subjek RN memandang kerja sebagai bentuk persaingan. Persaingan kerja ini berhubungan dengan jumlah gaji yang diperoleh subjek.

“Kan kita kerja harus nunggu juga dari proses pembuatan isi penggilingan. Kalo satu terlambat kita ga isa kerja, padahal kita disuruh cepet penuhi pesanan.” (RN, 183 - 185)

Selain itu, subjek RN merasakan adanya dukungan kerja tidak merubah perasaan putus asa yang dialaminya. Rasa putus asa yang dirasakan selama bekerja tetap dirasakan oleh subjek sebagai respon terhadap kerja yang padat.

Hal tersebut yang menjadikan respon ketiga subjek berbeda. Bagi subjek SS dan RBN kerja bukanlah sebagai bentuk persaingan melainkan kerja yang saling berhubungan dan membutuhkan

kekompakan. Kekompakan yang dibangun oleh subjek menumbuhkan rasa senang dan dapat menjadi sumber dukungan di dalam bekerja.

“ Jadi semua komunikasi ada di dalam proses tersebut jadi apabila satu proses macet yang lain juga akan macet. Jadi disini kita harus saling kerja sama sehingga seluruh proses bisa berhasil.” (SS, 421- 423)

“Soalnya pas lagi produksi itu terus rusak makin berat mba karena setiap step produksi itu tergantung satu sama lain. Kalo satu macet ya susah kerjanya.” (RBN, 96- 98)

3. Dampak Dari Bekerja

a. Dampak kerja terhadap diri

Ketiga subjek memiliki dampak kerja yang sama terhadap diri mereka. Kesamaan pada dampak kerja dirasakan dalam bentuk pengaruh tuntutan pasar yang tinggi, perubahan fisik dan emosional dalam bekerja serta adanya kepedulian kerja terhadap sesama.

1. Pengaruh tuntutan pasar yang tinggi

Seperti yang dinyatakan pada bagian pengalaman tersebut, tuntutan pasar merupakan salah satu kondisi yang menjadi sumber beban bagi subjek penelitian. Pengalaman adanya tuntutan pasar memberikan pengaruh yang besar terhadap berjalannya keseluruhan proses produksi. Pengalaman tersebut berpengaruh besar pada diri subjek. Pengaruh tersebut adalah subjek dituntut untuk memiliki perhatian yang selalu berfokus pada pencapaian target produksi.

“Pokoknya dituntut harus cepet. Harus kejar target. Ya otomatis disana stress banget ya.” (RN, 403 - 406)

“Fokus dipembuatan diselsain sampai target yang udah ditentukan sejak awal.” (SS, 43 - 45)

“Pokoknya kita harus selesaikan semua tugas kita, apa yang jadi target – target kerjaannya kita dulu. “ (RBN, 503 - 506)

Kerja yang dituntut untuk selalu berfokus pada target yang tinggi membuat subjek RBN merasakan beban berat dalam menjalankan kerja. Subjek dituntut untuk mengesampingkan kepentingan keluarga demi tercapainya target produksi. Dalam kondisi ini, pekerja tidak hanya dituntut untuk mencapai pemenuhan permintaan pasar, namun subjek juga dituntut untuk mengesampingkan keluarga yang dimiliki. Dalam hal ini Perusahaan tidak memberikan kelonggaran bagi pekerja dalam meminta ijin kerja.

Selain itu, tuntutan pasar yang tinggi juga mempengaruhi kecepatan subjek dalam menyelesaikan target produksi. Ketiga subjek dituntut untuk mengatur kecepatan tangan dan fisik mereka untuk dapat mengikuti irama peningkatan jumlah permintaan oleh pasar. Kondisi tersebut menjadikan subjek merasa tertekan oleh permintaan pasar yang terus meningkat.

“Kecepatan membuatnya harus ditambah. Kita harus ngikutin itu mba. Soalnya ya mba kita kan harus kejar target gitu mba.” (130 - 133)

“Cepet dan semakin cepet. Karena kita harus menjaga terus kecepatan dalam pembuatannya.” (SS, 127 - 129)

“Terus pas harus mengisi bakpia, dituntut untuk cepet cepet terus. Mana target produksinya banyak sekali. Harus bolak balik depan belakang jadinya mba.” (RBN, 34 - 36)

2. Perubahan fisik dan emosional

Orang yang bekerja dalam bidang produksi membutuhkan kondisi fisik yang kuat. Kebutuhan fisik yang kuat berdampak pada banyaknya energi yang harus digunakan dalam bekerja. Pekerja produksi menghabiskan energi yang cukup banyak dikarenakan beragamnya pengalaman kerja yang harus dihadapi subjek. Ketiga subjek membutuhkan energi banyak dalam menjalankan aktivitas produksi, baik saat mereka dalam proses belajar hingga aktivitas produksi saat permintaan pasar tinggi. Adanya permintaan pasar yang tinggi kerap membuat subjek harus mempercepat gerakan tangan dalam bekerja. Hal ini menjadikan kerja memberikan efek lelah bagi ketiga subjek penelitian. Kelelahan fisik yang dialami oleh subjek adalah kelelahan pada bagian tangan dan pinggang. Kelelahan yang dialami subjek dikarenakan posisi kerja yang mengharuskan mereka menggerakkan kedua tangan secara terus menerus. Gerakan tangan tersebut dilakukan subjek mulai dari awal hingga akhir kerja. Selain itu, kelelahan yang sering muncul juga terletak pada bagian pinggang pekerja. Hal ini disebabkan oleh posisi kerja yang selalu duduk hingga jam kerja berakhir.

“Efek kerja gitu mba, ya palingan lelah gitu mba.ya kan buayt bakpia tuw duduk terus buat pakek tangan terus – terusan mba. Ya capek tangan, capek duduk gitu mba” (RN, 168 - 169)

“Nah duduk itu kan pasti lelah. Nah ini tangannya ini kayak gini kan mba, ditekuk gitu terus dalam waktu yang lama.” (SS, 121 - 123)

“Ya kalo pengaruh kerja ini ya jelas toh mba, saya tuw bener – bener capek bekerja. Bekerja di bagian produksi ini kan bekerja yang menggunakan fisik.” (RBN, 183 - 185)

Selain kelelahan secara fisik, ketiga subjek juga merasakan adanya perubahan emosional selama bekerja. Perubahan emosi terjadi karena tingginya tuntutan kerja yang harus dihadapi subjek selama bekerja. Tuntutan kerja yang tinggi membuat subjek berada dalam kondisi kerja yang menekan. Rasa tertekan tidak hanya berasal dari tuntutan kerja seperti permintaan pasar yang tinggi atau kesulitan dalam meminimalisir kesalahan kerja, namun keseluruhan kondisi kerja dapat menjadikan subjek tertekan. Kondisi tersebut terjadi bila tekanan yang dihadapi subjek telah melebihi kapasitas kemampuan subjek untuk menerima situasi menekan.

“Padahal kita disuru cepet penuhi pesanan, kan jadi semuanya terlambat. Jadi mangkel gitu kan mba. Jadi semuanya ga boleh terlambat gitu mba.” (RN, 189 - 192)

“Kadang kan mba yang namanya manusia pasti ada rasa yang jengkel, emosi gitu lo mba dalam mengerjakannya.” (SS, 142 - 144)

“Saya itu pengen yang marah – marah sama temmen saya. Sampe kadang saya itu yang penge mukul temen.” (RBN, 200 - 202)

3. Kepedulian kerja terhadap sesama

Adanya rasa kepedulian terhadap sesama merupakan bentuk dampak dari pengalaman kerja yang memberikan pengetahuan serta aktivitas kerja yang berhubungan dengan sesama pekerja. Sebelum memulai kerja, subjek mendapatkan pelatihan mengenai keseluruhan proses produksi. Pelatihan terhadap keseluruhan proses produksi diberikan untuk dapat membekali pekerja dengan keterampilan yang mereka butuhkan selama bekerja.

Keterampilan yang dimiliki subjek semakin meningkat dengan banyaknya latihan yang mereka lakukan. Dengan berlatih mereka dapat membuat produk sesuai dengan standar yang ditentukan serta dapat mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja.

Adanya kemampuan serta keahlian yang dimiliki membuat subjek RN dan RBN ingin dapat berbagi dengan pekerja lainnya. Kedua subjek ini membagikan ilmu serta keahlian yang diperolehnya kepada pekerja lain. Hal ini dilakukan karena mereka ingin pekerja yang lain dapat bekerja seperti mereka dan menjalankan pekerjaannya dengan baik.

“Terus karena saya udah bisa gitu mba jadi saya juga bisa ngajarin anak – anak baru tentang pembuatan bakpianya seperti apa.” (RN, 62 - 64)

“Tapi saya tetep bisa menjadi yang terbaik dalam bekerja. Saya itu juga karena saya itu pengen berbagi sama temen – teman yang lain juga.” (RBN, 171 - 175)

Selain itu, dampak adanya kepedulian terhadap sesama juga diperoleh melalui pengalaman aktivitas kerja yang berhubungan dengan sesama pekerja. Dampak kerja ini dimunculkan pada diri subjek RBN. Subjek RBN memperoleh pengalaman bahwa kerja yang mereka jalani adalah kerja yang membutuhkan kekompakan dan kerjasama diantara pekerja. Kekompakan ini memunculkan rasa dalam diri subjek untuk saling membantu sesama pekerja lainnya.

b. Dampak bekerja terhadap lingkungan tinggal

Kondisi kerja yang padat tidak hanya memberi dampak pada diri pekerja. Kondisi ini juga memberi dampak pada lingkungan tinggal pekerja. Hal ini terjadi karena tingginya tuntutan yang bersumber dari pasar. Tuntutan pasar yang tinggi memberikan pengaruh yang besar bagi keseluruhan proses produksi termasuk waktu luang bagi subjek sehingga mereka tidak memiliki waktu yang banyak untuk bersosialisasi dengan lingkungan tinggal. Namun, hanya subjek SS yang mengalami kondisi tersebut. Hal ini dikarenakan subjek SS bertempat tinggal di luar asrama perusahaan.

Dalam lingkungan tinggal, SS dituntut untuk dapat bersosialisasi dan mengikuti perkumpulan yang ada. Namun, kesibukan subjek dalam bekerja membuat subjek kekurangan waktu untuk dapat membagi waktu seperti sebelum subjek bekerja. Hal ini yang menimbulkan penilaian lingkungan terhadap pekerja. Lingkungan menilai subjek sebagai warga yang tidak memiliki waktu

luang untuk berkumpul bersama perkumpulan di lingkungan tinggal. Kondisi ini membuat subjek dituntut untuk dapat membagi waktu istirahat subjek untuk menjalani kegiatan sebagai warga lingkungan.

“Jadi kan orang – orang itu kan bilang ooo semenjak bekerja itu ibu ini ga pernah ikut kumpul – kumpul, ga pernah ikut perkumpulan disekitar rumah.” (SS, 316 - 319)

c. Dampak kerja dalam memahami kerja

Ketiga subjek memiliki perbedaan dalam bagaimana mereka memahami kerja. Perbedaan tersebut dimunculkan pada perbedaan subjek dalam memahami kerja sebagai bentuk keputusan kerja.

Ketiga subjek merasa berat dalam menghadapi setiap situasi yang menekan seperti pengalaman kerja saat sulitnya meminimalisir kesalahan kerja ataupun pada tingginya tuntutan pasar. Namun, terdapat perbedaan respon dalam subjek menjalani rasa tertekan selama mereka bekerja. Subjek RN dan RBN menunjukkan respon keputusan di dalam bekerja. Rasa keputusan ini timbul karena kedua subjek merasa bahwa kemampuan yang mereka miliki tidak cukup untuk menghadapi situasi yang berat.

“Terus kadang ada yang protes terus ga berhenti – berhenti. Kadang ada temen yang kasi saran ga papa belajar gitu tapi, ya saya merasa putus asa mba.” (RN, 286 - 289)

“Bener – bener saya stres banget soalnya berat banget mba. Saya itu rasanya udah kayak pengen keluar aja bekerja.” (RBN, 37 – 39)

Kondisi berat yang memunculkan rasa tertekan membuat rasa keputusan yang dialami subjek berpuncak pada keinginan subjek untuk berhenti bekerja.

“Hhmm mba saya tuw rasanya udah pengen berhenti gitu mba kerja di sini, saya ngerasa cape. “(RN, 498 - 501)

“Ya kalo yang saya pikirin itu, yang saya pikirin itu ya beratnya itu mba. Saya pikirin capek, pengen berhenti.” (RBN,134 - 137)

Respon terhadap situasi menekan dalam bentuk keputusan tidak dimunculkan oleh subjek SS. Respon yang berbeda ini disebabkan karena subjek SS memiliki komitmen untuk selalu memiliki perasaan senang dalam bekerja. Subjek SS menjalankan kerja dengan perasaan senang walau dalam situasi yang berat. Bentuk pengolahan emosional yang baik membuat subjek SS lebih mampu mengontrol emosi – emosi di dalam diri. Hal ini yang menjadikan adanya perbedaan kemunculan rasa keputusan pada setiap subjek.

Selain perbedaan, mereka memiliki persamaan dalam dampak memahami kerja. Bagi ketiga subjek, adanya pengalaman atas kerja yang menghasilkan uang membuat subjek merasa bahwa kerja dipahami sebagai cara mereka untuk memperoleh imbalan dalam bentuk uang. Dengan melakukan kerja, ketiga subjek dapat memenuhi tidak hanya kebutuhan diri melainkan juga membantu memenuhi kebutuhan keluarga.

“Saya yang penting saya bisa memenuhi kebutuhan lah mba namanya nyari uang kan mba.” (RN, 700 - 703)

“Tapi ya beda kalo saya kerja disini ya saya bisa dapet uang, terus bisa bantu suami juga nyari kebutuhan makan, terus bisa beliin permintaan anak.” (SS, 237 - 241)

“Jadi saya bekerja ya untuk memenuhi kebutuhan saya. Sama ya untuk bantuin adek saya.pokonya saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan mencari uang nafkah.” (RBN, 277 - 279)

Dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimiliki oleh para subjek menunjukkan motif awal bekerja karena keterbatasan dalam memenuhi kebutuhan memberikan dorongan yang kuat bagi mereka dalam menggapai tujuan kerja. Selain itu, bentuk pengalaman ataupun dampak kerja yang lainnya merupakan hasil dari proses yang memang harus dijalani oleh para subjek.

D. Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa suatu motif kerja mendukung seseorang dalam menjalani kerja. Kerja yang dijalani seseorang menghasilkan berbagai macam pengalaman dan dampak kerja. Adanya ragam pengalaman serta dampak dari kerja menentukan bagaimana pekerja dapat menemukan makna dari kerja yang dijalannya.

Makna kerja yang ditemukan dalam penelitian ini memiliki cukup keragaman, namun ada juga kesamaan yang dimiliki oleh para subjek. Adapun makna kerja yang ditemukan dalam penelitian ini adalah :

1. Makna kerja untuk memenuhi kebutuhan

Secara umum kerja dianggap sebagai suatu usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup. Penemuan makna ini menunjukkan pemahaman kerja sebagai usaha seseorang untuk mempertahankan hidup (Prahara, 2010).

Penemuan makna kerja sebagai usaha pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup didapat melalui proses penemuan motif utama subjek menjalani kerja adalah karena kebutuhan ekonomi. Kebutuhan ekonomi ini mendorong subjek untuk bekerja. Subjek menjalani kerjanya sebagai buruh produksi. Hal ini dilatarbelakangi keterbatasan yang dimiliki subjek dalam pengetahuan serta keahlian yang dimiliki. Sebagai buruh produksi, subjek memperoleh banyak pengalaman salah satunya adalah dengan bekerja subjek dapat memperoleh suatu imbalan. Adanya pengalaman ini membuat subjek memahami kerja sebagai suatu usaha yang dapat mereka tempuh untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Pemahaman ini yang membuat subjek memahami kerja salah satunya sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Namun, terdapat hal yang menarik mengenai pemenuhan kebutuhan ini. Pemenuhan kebutuhan ini tidak hanya ditunjukkan untuk pemenuhan diri sendiri melainkan juga usaha untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Adanya usaha untuk memenuhi kebutuhan keluarga menunjukkan bahwa keluarga memiliki peranan penting dalam seseorang menjalankan kerja. Keluarga dapat menjadi sebuah motivasi yang mendorong seseorang untuk dapat bertanggung jawab.

2. Makna kerja menjadi diri yang berguna

Penelitian sebelumnya mengenai makna kerja yang dilakukan oleh Soetjipto. H.P., & Mustaqim. K. (2012) menyatakan bahwa karyawan dan

wiraswasta memaknai kerja sebagai bentuk dari aktualisasi diri pekerja. Dalam penelitian tersebut, aktualisasi diri pekerja akan diakui ketika mereka dapat menjadi pribadi yang produktif dan berguna. Selain itu, menjadi diri yang produktif dan berguna tidak hanya ditunjukkan untuk kepentingan diri melainkan juga berguna bagi orang lain.

Temuan makna kerja tersebut juga serupa dengan hasil penelitian ini. Bagi buruh produksi kerja juga dinyatakan sebagai cara untuk menjadi diri yang berguna. Temuan ini memiliki hubungan dengan makna kerja untuk dapat memenuhi kehidupan keluarga. Bagi subjek SS dan RBN, motif keterbatasan ekonomi mendorong mereka untuk bekerja. Kerja yang mereka jalani memberikan pemahaman bahwa dengan bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhan. Namun, kebutuhan yang dapat terpenuhi disini tidak hanya ditunjukkan pada diri melainkan juga bagi keluarga. Hal ini yang membuat kedua subjek memaknai kerja sebagai diri yang berguna karena dapat membantu keluarga mereka.

Temuan lain yang juga menarik dalam penelitian ini adalah adanya pemaknaan menjadi diri berguna dalam bentuk dapat berbagi ilmu dengan sesama pekerja. Makna kerja ini ditemukan pada subjek RN dan RBN. Pemaknaan kerja ini ditemukan melalui proses dimana dalam bekerja mereka memperoleh pengalaman kerja yang memberikan mereka pengetahuan khususnya dalam bidang produksi. Pengalaman ini diperoleh saat mereka menjalani proses pelatihan dalam mempelajari keseluruhan proses produksi. Adanya latihan yang dilakukan dengan rutin membuat

keterampilan mereka semakin membaik. Selain pengalaman dalam mendapatkan pengetahuan, subjek juga memiliki pengalaman dalam mereka menjalani aktivitas kerja khususnya pada aktivitas bersama dengan sesama pekerja. Pengalaman ini menunjukkan bahwa setiap pekerja saling berhubungan satu dengan yang lain dan membutuhkan kerjasama sehingga membuat pekerja ingin memberi bantuan bagi sesama pekerja lainnya. Adanya pengetahuan serta keterampilan yang didapat melalui kerja serta didukung oleh pengalaman bahwa kerja yang dijalani membutuhkan kerja sama dan saling membantu, mendorong mereka untuk dapat berbagai ilmu dengan sesama pekerja. Hal ini yang membuat subjek memaknai kerja sebagai diri yang berguna dengan berbagi ilmu kepada sesama pekerja.

Perbedaan dalam respon menjadi diri yang berguna pada setiap subjek terjadi karena adanya perbedaan latarbelakang setiap subjek. Subjek RN dan RBN merasa berguna dengan cara membagikan ilmu mereka. Hal ini dapat terjadi karena latar belakang pendidikan mereka. Kedua subjek memiliki latarbelakang pendidikan yang rendah sehingga membuat mereka terus ingin belajar. Dengan belajar dan membagikan ilmu mereka merasa senang dalam menjalani kerja.

Selain itu, merasa diri berguna dengan dapat membantu keluarga memenuhi kebutuhan dirasakan oleh subjek SS dan RBN. Hal ini terjadi karena tujuan mereka bekerja adalah untuk membantu perekonomian keluarga. Subjek SS bekerja dengan tujuan meringankan beban suami dalam mencari nafkah. Sedangkan, subjek RBN sebagai anak sulung memiliki

kewajiban untuk membiayai adik perempuan yang dimilikinya. Kondisi yang berbeda dimiliki oleh subjek RN yang bekerja untuk hidup mandiri memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini yang menjadikan adanya perbedaan dalam setiap subjek melihat diri yang berguna.

Seseorang dapat merasa berguna bila orang tersebut dapat memberikan suatu kontribusi yang positif kepada orang lain. Kontribusi yang menarik yang diberikan oleh buruh ini adalah tidak hanya memberikan penghidupan bagi keluarga melainkan juga ilmu bagi sesama pekerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut, temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa golongan buruh juga dapat memaknai kerja sebagai bentuk dari pengaktualisasian diri dengan menjadi diri yang berguna. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak hanya orang – orang yang memiliki kehidupan yang lebih baik ataupun pendidikan yang tinggi yang dapat memaknai kerja sebagai bentuk diri berguna. Seorang buruh dengan banyaknya keterbatasan serta latar pendidikan yang rendah juga memiliki keinginan untuk dapat memberikan kontribusi yang positif kepada orang lain. Penelitian ini menunjukkan bahwa seorang buruh menjalankan kerja tidak hanya berfokus pada usaha untuk mencari penghidupan. Mereka juga melakukan kerja untuk dapat berbagi dengan sesama.

Namun, berbagai pengalaman kerja yang dijalani dalam bekerja tidak hanya menunjukkan suatu pemaknaan kerja yang positif saja bagi para buruh. Mereka telah mengalami berbagai macam pengalaman yang menjadi

sumber ketertekanan dalam kerja. Kerja yang menjadi sumber penghidupan mereka juga memberikan suatu tuntutan kerja yang tinggi. Adanya tuntutan yang tinggi dalam bekerja membuat buruh juga memaknai kerja sebagai bentuk keterasingan dan keterpaksaan di dalam kerja.

3. Makna kerja dalam bentuk keterasingan diri

Pemaknaan kerja dalam bentuk keterasingan kerja dimiliki oleh subjek RN dan SS. Makna kerja keterasingan ini diperoleh subjek melalui motif kerja yang sama - sama memiliki keterbatasan dalam ekonomi. Mereka menjalani kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Namun, bekerja sebagai buruh produksi memberikan mereka banyak jenis pengalaman baik positif maupun negatif. Makna kerja keterasingan ini diperoleh melalui pengalaman negatif yang diperoleh subjek selama bekerja. Pengalaman negatif tersebut berupa pengalaman dalam banyaknya hambatan yang ditemui di dalam bekerja. Hambatan tersebut berupa tidak adanya kesempatan untuk menuangkan ide – ide serta sulitnya meminimalisir terjadinya kesalahan. Selain itu, pengalaman yang juga dilalui subjek adalah adanya keterbatasan dalam membangun hubungan dengan sesama pekerja. Pengalaman negatif lainnya juga berupa adanya tuntutan pasar yang membebani subjek.

Ketiga pengalaman tersebut masing – masing memberikan dampak yang negatif kepada subjek. Adanya pengalaman kerja yang memperoleh banyak hambatan serta didukung oleh pengalaman pasar yang menekan memberikan dampak negatif kepada subjek berupa adanya perubahan

emosional hingga rasa keputusasaan di dalam bekerja. Rasa keputusasaan ini dikarenakan adanya beban yang berat dari pengalaman tersebut hingga menimbulkan keinginan mereka berhenti dari pekerjaan.

Selain itu, adanya pengalaman dalam keterbatasan membangun hubungan dengan sesama pekerja yang didukung oleh pengalaman pasar yang menekan juga menghasilkan dampak kerja yang negatif. Dampak negatif tersebut adalah dampak pada beban pikiran subjek yang selalu dipenuhi dengan pikiran untuk memenuhi target produksi.

Pengalaman pasar yang menekan juga memberikan dampak negatif tersendiri kepada subjek. Dampak negatif tersebut berupa kecepatan tangan pekerja seluruhnya ditentukan oleh tingginya tuntutan pasar. Dampak ini lalu memunculkan dampak negatif lainnya berupa adanya kelelahan fisik dan emosional dalam bekerja. Selain itu, pengalaman pasar yang menekan juga memberikan dampak pada kurangnya kesempatan bagi subjek dalam menjalin relasi dengan lingkungan tingal karena padatnya kerja mempengaruhi jam kerja yang begitu panjang.

Seluruh pengalaman kerja negatif tersebut dengan seluruh dampak negatif yang ditimbulkannya membuat subjek tertekan hingga merasa tidak seperti seorang manusia. Kondisi ini membuat subjek kehilangan akan kontrol diri karena sepenuhnya dikendalikan oleh perusahaan. Hal tersebut yang membuat subjek memaknai kerja dalam bentuk keterasingan.

Adanya rasa keterasingan terhadap diri menunjukkan bahwa betapa beratnya kondisi kerja yang dijalani oleh subjek. Kerja yang dijalani oleh

buruh menjadikannya sebuah robot yang dikendalikan oleh kekuatan dari luar. Para buruh tidak hanya kehilangan kepemilikan akan dirinya sendiri melainkan juga kehilangan rasanya menjadi seorang manusia.

Konsep ini sesuai dengan sistem kerja Marx dibawah sistem kapitalisme. Sistem kapitalisme ini membuat pekerja tidak memiliki hak akan keseluruhan proses kerja yang dijalannya. Buruh hanya bekerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemilik modal karena tenaga mereka telah sepenuhnya dibeli oleh pemilik modal. Kondisi ini yang menjadikan buruh bekerja hanya untuk mencapai tujuan yang dimiliki oleh kapitalis sehingga terasing dari kemanusiaannya sendiri (Marx, 1847).

Namun, gambaran keterasingan ini tidak sepenuhnya menjadi gambaran dari kerja yang dijalani oleh buruh. Kondisi ini dialami para buruh ketika mereka berada dalam situasi tuntutan pasar yang tinggi serta banyaknya hambatan yang ditemui sehingga mereka kehilangan kesempatan untuk merasakan diri menjadi manusia.

Kondisi yang dirasakan oleh subjek RN dan SS tersebut tidak dimiliki subjek RBN. Subjek RBN tidak mengalami kondisi hingga masuk dalam keterasingan pada diri. Ketiga subjek ini memiliki motif, pengalaman hingga dampak kerja yang sama. Namun, dalam menjalani pengalaman tersebut setiap subjek memiliki tindakan yang berbeda. Contohnya, bagi subjek RN dan SS adanya pengalaman memiliki hambatan dalam menuangkan pemikiran disikapi pasif dan mengikuti aturan dari perusahaan. Hal yang berbeda dilakukan pada subjek RBN, dimana subjek bersikap aktif

untuk mengatasi hambatan dalam menuangkan ide. RBN mengatasi hal tersebut dengan mencari media lain yang dapat dijadikan tempat bagi RBN menyalurkan ide yang dimiliki. Kondisi ini membuat RBN walaupun juga merasakan dampak negatif kerja namun tetap dapat memiliki kontrol terhadap diri dan tidak sepenuhnya dikendalikan oleh perusahaan.

4. Makna kerja berupa keterpaksaan dalam kerja

Temuan makna kerja berikutnya adalah keterpaksaan di dalam bekerja. Makna kerja dalam bentuk keterpaksaan dimulai dari motif keterbatasan ekonomi yang dimiliki oleh subjek. Motif ini diperkuat dengan latar belakang yang dimiliki subjek. Subjek selain memiliki keterbatasan dalam ekonomi juga memiliki keterbatasan dalam pendidikan serta keahlian yang dimiliki. Kondisi tersebut membuat subjek hanya dapat bekerja ditempat yang menerima keterbatasan yang dimiliki. Subjek bekerja sebagai buruh produksi dan mendapat berbagai pengalaman dalam kerja baik positif dan negatif.

Pengalaman kerja negatif seperti besarnya beban kerja karena tingginya tuntutan pasar membuat subjek merasakan dampak negatif berupa beban yang berat karena merasakan kerja yang diatur pasar, kelelahan fisik, perubahan emosional hingga pikiran yang dipenuhi oleh target produksi. Selain itu, beban yang berat tersebut membuat subjek juga mengalami keputusasaan di dalam bekerja. Keputusasaan di dalam bekerja ini membuat timbulnya keinginan bagi subjek untuk berhenti bekerja. Makna keterpaksaan kerja buruh diperoleh dalam bentuk subjek ingin memiliki

pekerjaan yang lebih baik namun terhalang oleh keterbatasan yang dimiliki sehingga mereka harus tetap menjalani kerja ditempat yang menekan mereka. Selain itu bagi subjek SS dan RBN, keterpaksaan kerja ini berupa tidak adanya keinginan bagi mereka untuk bekerja di tempat lain karena alasan keterbatasan yang dimiliki serta ketidakyakinan mereka dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Kondisi ini yang membuat subjek memaknai kerja sebagai suatu bentuk keterpaksaan kerja.

Adanya perbedaan terhadap bentuk keterpaksaan kerja disetiap subjek dikarenakan perbedaan mereka dalam menilai kerja yang telah mereka jalani. Subjek RN adalah seorang wanita mudah yang ingin terus belajar. Harapannya ini membuat subjek menginginkan suatu pekerjaan yang lebih baik agar subjek lebih banyak lagi mendapatkan pengetahuan.

Hal yang berbeda terjadi pada subjek SS. Subjek SS adalah seorang wanita paruh baya yang belum pernah bekerja sebelumnya. Hal ini membuat subjek tidak memiliki kemampuan lain selain yang dilakukannya kini. Selain itu, dengan usia yang dimiliki subjek akan menjadi penghambat untuk subjek menemukan pekerjaan yang baru.

Respon yang berbeda juga diberikan oleh subjek RBN, RBN memiliki perasaan berat untuk meninggalkan perusahaan. Rasa berat yang dimiliki lebih karena kekawatiran subjek untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Selain itu, bila subjek memutuskan untuk mencari pekerjaan lain, dibutuhkan adanya proses adaptasi dan proses pembelajaran kembali. Hal ini menjadikan subjek perlu untuk mempertimbangkan

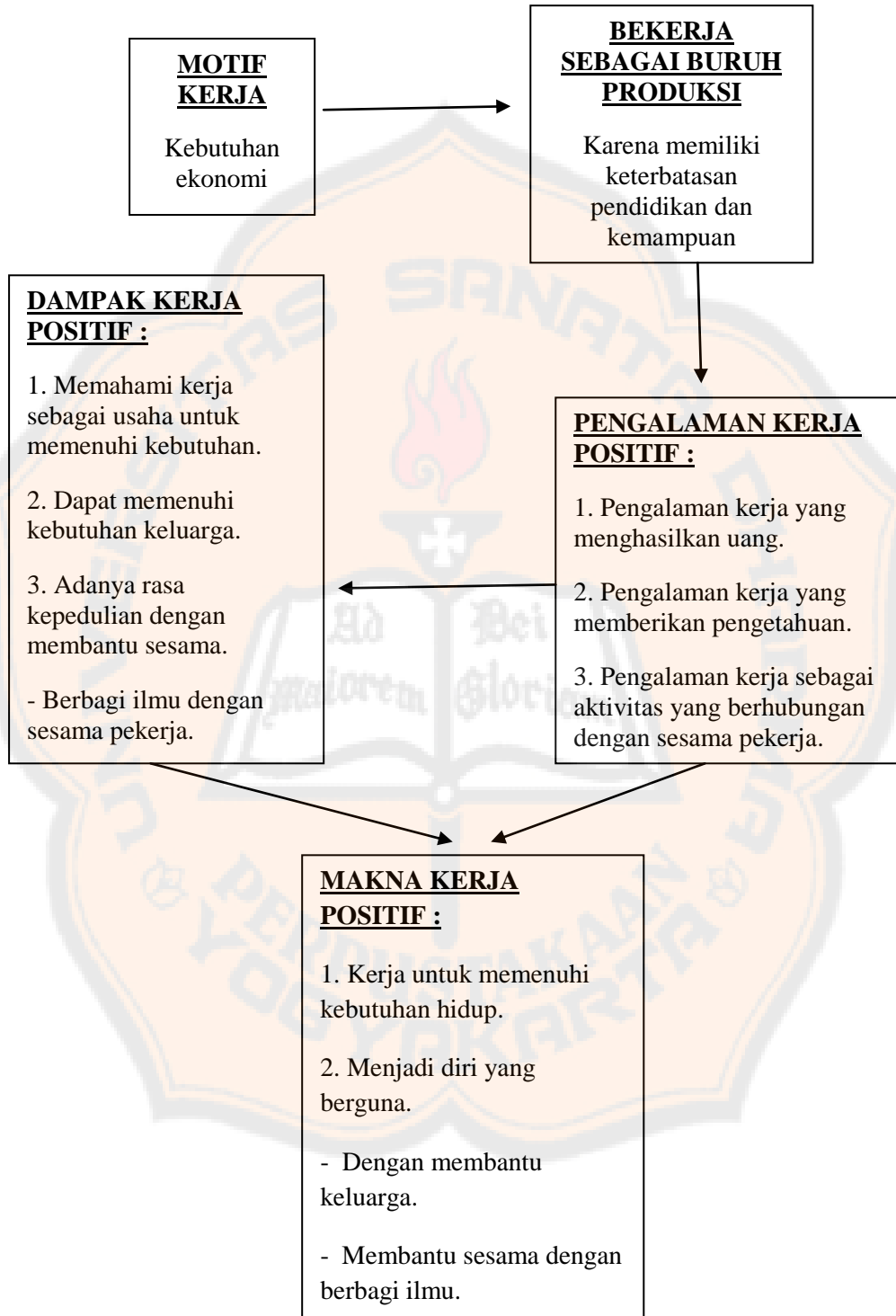
kembali keputusannya bila ingin meninggalkan pekerjaan yang kini dijalannya.

Keterbatasan yang dimiliki oleh para buruh ini, membuat mereka tidak dapat memilih. Mereka harus tetap bekerja ditempat kerja yang menerima kemampuan mereka. Selain itu, mereka juga harus menerima setiap rasa berat dan tertekan yang mereka alami sebagai keseluruhan proses kerja yang memberikan mereka penghidupan.

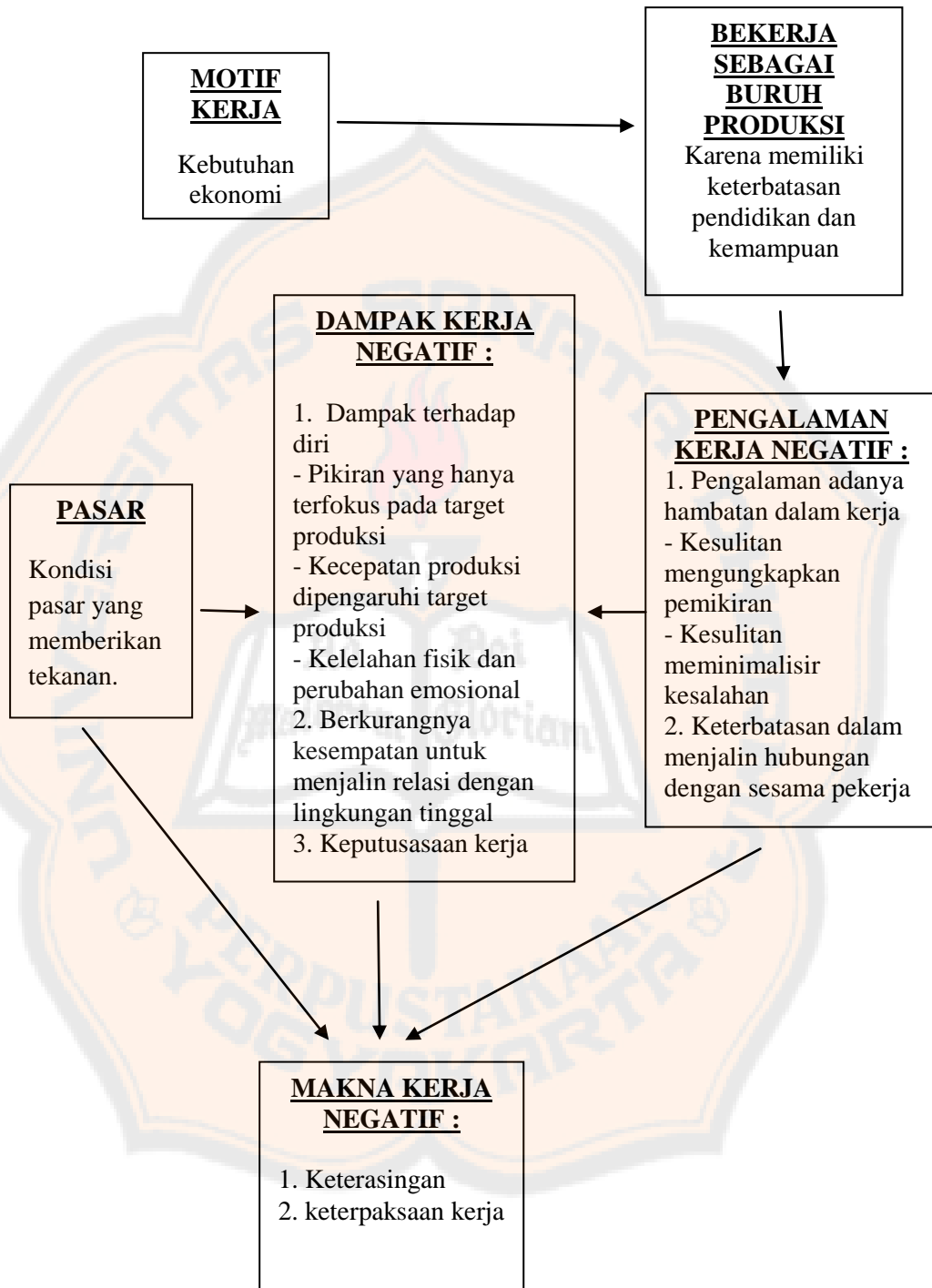
Berdasarkan pemaparan temuan tersebut dapat terlihat bahwa penelitian ini memberikan implikasi bagi pembahasan makna kerja yang dimiliki oleh golongan buruh yang tidak hanya berfokus kepada usaha untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Hal ini dikarenakan beragamnya pengalaman serta motif kerja yang mendukung mereka untuk dapat memaknai kerja yang dijalannya.

Faktor terpenting yang menjadikan seorang buruh dapat memaknai kerja yang dijalannya adalah bagaimana mereka memiliki keragaman pengalaman dalam bekerja. Setiap proses yang mereka lalui akan menjadi sebuah hal baru untuk mereka miliki dan pahami. Selain itu, setiap makna yang mereka peroleh melalui pengalaman tersebut akan menjadi petunjuk bagaimana mereka bersikap terhadap kerja yang dijalannya.

Skema 2. Pemaknaan Kerja Positif Bagi Buruh Produksi



Skema 3. Pemaknaan Kerja Negatif Bagi Buruh Produksi



BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN

DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pemaknaan kerja buruh diawali dengan penemuan motif bekerja yang menjadi pendorong seseorang dalam menjalankan kerja. Kemudian, kerja yang dijalani oleh para buruh menghasilkan berbagai macam pengalaman baik itu pengalaman positif maupun negatif. Pengalaman positif dan negatif ini memunculkan dampak kerja yang juga bervariasi sesuai dengan pengalaman yang diperoleh. Adanya pengalaman serta dampak kerja tersebut menjadi bahan perrefleksian terbentuknya makna dari kerja yang dijalannya.

Adapun beberapa pemaknaan kerja yang ditemukan dalam penelitian ini adalah kerja yang dimaknai positif dan negatif bagi buruh. Makna kerja positif yang ditemukan yaitu : 1) Usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan 2) Kerja untuk menjadi diri yang berguna. Sedangkan, makna kerja negatif yang ditemukan adalah : 1) Keterasingan terhadap diri, dan 2) Sebuah keterpaksaan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan akses kepada partisipan. Adanya keterbatasan akses kepada partisipan membuat penelitian ini hanya dapat menggunakan subjek yang mampu diakses oleh peneliti.

C. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti lainnya

- a. Beranjak dari keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini, penelitian yang akan datang disarankan untuk mempersiapkan diri ketika mengalami kondisi yang serupa di lapangan. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menemukan solusi ataupun merancang waktu yang lebih baik dalam menanggulangi keterbatasan akses pada partisipan.
- b. Subjek dalam penelitian ini adalah subjek yang memiliki ragam pengalaman dalam bekerja di bidang produksi serta kondisi pasar yang mempengaruhi kerja yang dijalaninya. Peneliti berikutnya diharapkan dapat memilih subjek penelitian dengan variasi pengalaman kerja yang lain. Hal ini dilakukan agar dapat mengetahui pemaknaan kerja dalam kondisi pengalaman yang berbeda dari penelitian ini.

2. Bagi perusahaan (atasan dan HRD)

a. Bagi atasan dan HRD perlu memahami bahwa pengalaman kerja yang dimiliki pekerja tidak hanya memberikan dampak yang positif melainkan juga dapat berupa dampak yang negatif. Dampak negatif yang timbul ini memunculkan pemaknaan kerja yang negatif sehingga berpengaruh pada kesejahteraan psikologis pekerja. Oleh karena itu, penting bagi atasan dan HRD memberikan fokus pada permasalahan ini dan menyediakan program untuk mengatasinya.

b. Beranjak dari saran bagi perusahaan pada bagian a, salah satu program yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengatasi timbulnya pemaknaan yang negatif adalah dengan menyediakan media untuk menyampaikan masukan ataupun keluhan dari para buruh. Hal ini bertujuan agar para buruh memiliki kesempatan dalam menuangkan pemikiran yang mereka miliki.

3. Bagi praktisi psikolog sosial dan pemberhati buruh

Penelitian ini memberikan informasi mengenai proses pemaknaan kerja buruh hingga ditemukannya makna dari kerja yang dijalannya. Proses pemaknaan kerja tersebut menampilkan pengalaman hingga dampak kerja yang bersifat positif dan negatif. Adanya pengalaman serta dampak ini mempengaruhi terbentuknya pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang ditemukan pun beragam tidak hanya makna positif melainkan juga negatif. Oleh karena itu diharapkan bagi praktisi psikologi sosial ataupun pemberhati buruh untuk dapat memberikan pendekatan baik secara langsung

melalui serikat buruh diperusahaan atau secara tidak langsung melalui media lainnya. Hal ini diharapkan dapat memerikan informasi yang tepat kepada para buruh sehingga mereka dapat menemukan pemaknaan kerja yang positif dan dapat menjalankan kerja mereka dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang : UMM pres
- Cresweel, J. W. (2008). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (ed. Ke - 3). California : Sage Publications, Inc.
- Frankl, V. E. (1968). *The Doctor And The Soul “ A New Approach To The Neurotic Personality Which Emphasizes Man’s Spritual Values And The Quest For Meaning In Life”*. New York : Knopf, inc.
- Fuad. M, H., Christin., Nurlela., Sugiarto., & Y.E.F. Paulus. (2000). *Pengantar Bisnis*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hendrastomo, G. (2010). Menakar Kesejahteraan Buruh : Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Diantara Kepentingan Negara dan Korupsi. *Jurnal informasi*, 16, 1- 17.
- Koesyanto, H. (2008). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Mengajar Pada Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Semarang Barat Tahun Ajaran 2006/2007. *KEMAS*, 3,2. 115- 125.
- Leka, Stavroula. (2003). *Work Organisation & stress. Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives*. Geneva : The World Health Organization.
- Marx, Karl. (1847). *Kerja – Upahan Dan Kapital*. Alih Bahasa S.Maun. Diambil pada tanggal 14 Januari 2012, dari <http://www.geocities.com/edicahy>
- Marx, Karl. (1867). *Capital : A Critique of Polotical Economy. Vol. 1. The Process of Production of Capital*. Trans Aveling, E. & Moore, S. Moscow : Progress Publishers.
- Morin, Estelle. (2004). *The Meaning of Work in Modern Times*. (2004, August 20). Brazil : World Congress on Human Resources Management.

- Morin, Estelle. (2008). *The Meaning of Work, Mental Health and Organizational Commitment*. Diambil pada tanggal 16 april, 2012, dari [www. Irsst.qc.ca](http://www.Irsst.qc.ca)
- Narmodo. H., & Wadji.F.M. (2004). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Daya Saing*, 1,1, 1- 8.
- Noyes, J. (2003). *Designing For Human*. New York: Taylor & Francis Inc.
- Nuzuliana. (2004). *Buruh Perempuan Nasibmu sayang*. Kalyanamedia, 1, 4-8.
- Penna. (2006). *Meaning at Work, Research report*. Diambil pada tanggal 16 april, 2012, dari [www. Penna.com](http://www.Penna.com)
- Prahara, S. A. (2010). *Makna Kerja pada Buruh Gendong Perempuan di Pasar Beringharjo Yogyakarta*. Thesis (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Putjianto, B., & Mukhlis. (2006). Studi Kasus Wanita – Wanita Penambang Pasir di Desa Lumbang Rejo, Kecamatan Tempel-Kabupaten Sleman. *Jurnal Penelitian dan Perkembangan Kesejahteraan Sosial*, 11, 15 – 24.
- Schult, D.P., & Schulth, S. (2010). *Stressors in The Work Environment, Psychology and Work Today (ed ke- 10)*. University of south Florida : Pearsonbeducation,inc.
- Scott, Joan. W. (1991). The Evidence of Experience. *Critical Inquiry*, 17, 4, 773 – 797
- Smith, J.A., & Osborn, M. (2009). *Psikologi Kualitatif, Panduan Praktis Metode Riset*. Alih bahasa Budi Santosa. Jakarta : Nusamedia.
- Society For Human Resource Management. (2011). *2011 Employee Job satisfaction and Engagement*. Diambil pada tanggal 20 april, 2012, dari [www. Shrm.org/research](http://www.Shrm.org/research).

- Soetjipto. H.P., & Mustaqim. K. (2012). *Javanese Work Meaning In Kotagede*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Suhardi, Bambang. (2008). *Perancangan Sistem Kerja Dan Ergonomi Industri Untuk Sekolah Menengah Kejuruan*. Jakarta : Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan.
- Taringan. M., & Fadillah. (2012). *Indigenous Psychology Research on The Meaning of Work and getting The Desired Job for Young People in Indonesia*. (31, 230-233). Singapore : IACSIT Press.
- Tresnanto, F. S. (2011). *Makna Kerja Pada Wanita Pekerja Sosial di Jakarta*. Thesis. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Wrzesniewski, A., Dekas, H, K., & Rosso, D, B. (2010). On The Meaning of Work : A Theoretical Integration And Review. *Research in Organizational Behavior* 30, 91 – 127
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J, E. (2001). Crafting A Job : Revisioning Employees As Active Crafters Of Their Work. *Academy Of Management Rievew*, 26, 2, 179 – 201
- Badan Pusat Statistik. (2011). Keadaan Ketenagakerjaan Agustus 2011. *Berita resmi Statistik No. 74/11/Th.XIV, 7 November 2011*.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa (ed. Ke-4)*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Department Of Labour. (2003). *Healthy Work, Managing Stress And Fatigue In The Workplace (ed ke- 1)*. New Zealand : Occupational Safety And Health Service.
- International Labour Organization. (2002). *Undang – Undang Yang Baru Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh*. Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional.

National institute for Occupational Safety and Health. (1998). *Stress at Work*.
Columbia: EID National institute for Occupational Safety and Health.



LAMPIRAN



Lampiran 1. Interview Protokol

Waktu Interview (Tanggal / jam) :

Durasi Interview :

Tempat Interview :

Nama Interview (Inisial) :

Usia :

No	Panduan Pertanyaan
1.	Bagaimana pengalaman anda sebagai seorang buruh produksi ? (positif dan negatif)
2.	Bagaimana perasaan anada saat melakukan proses produksi tersebut ?
3.	Apa yang ada pikirkan saat melakukan proses produksi ?
4.	Bagaimana pengaruh bekerja dibagian produksi pada diri anda ? (fisik. Emosi, hubungan)
5.	Jika anda harus mendeskripsikan arti buruh produksi, apa yang akan anda sampaikan ? (pikiran, julukan, bayangan)
6.	Dapatkah anda menjelaskan mengenai tujuan anda bekerja?
7.	Dapatkah anda menjelaskan mengenai penilaian lingkungan terhadap pekerjaan anda sebagai seorang buruh ?
8.	Bagaimana penilaian anda mengenai lingkungan kerja produksi anda?
9.	Bagaimana anda memandang status anda sebagai seorang buruh ? Pernahkah terpikirkan untuk beralih pekerjaan?

Lampiran 2. Jadwal Wawancara

No	Subjek	Tanggal wawancara	Waktu wawancara	Durasi Wawancara
1	RN	<ul style="list-style-type: none">• 7 Desember 2011• 18 Januari 2012	<ul style="list-style-type: none">• 3.00• 4.00	<ul style="list-style-type: none">• 60 menit• 30 menit
2	SS	30 Januari 2012	2.15	65 menit
3	RBN	30 Januari 2012	3.30	60 menit



Lampiran 3. Verbatim Wawancara Subjek 1RN

NO	VERBATIM	KOMENTAR	JUDUL TEMA
1. 2. 3. 4. 5. 6.	<p>Hmmm, mba bisa menceritakan pengalaman mba selama bekerja di bagian produksi ?</p>		
7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21.	<p>Ya pengalaman saya disini mba, saya tuw banyak belajar hal – hal baru yang selama ini saya sama sekali ga tau cara buat bakpia. Jadi disini saya diajarin buat bakpia, mulai dari proses awal sampai akhir. Misalkan dari buat isi bakpia, buat kulit bakpia, terus bakpianya sendiri sampe pengemasan.</p>	<p>Mendapatkan keterampilan baru.</p>	<p>Berartinya sebuah kerja karena adanya keterampilan baru (13-15)</p>
22. 23. 24. 25. 26. 27. 28.	<p>Itu yang buat saya ya dari yang ga ngerti apa- apa jadi mengerti tentang gemana cara pembuatannya gitu. Jadi diajarin gitu mba baru kita masuk.</p>	<p>Adanya perubahan baik dalam keterampilan.</p>	<p>Pengembangan sumber daya manusia. (24-25)</p>
29. 30. 31. 32. 33. 34. 35. 36. 37. 38.	<p>Kayak di training gitu mba bagi pegawai baru. Yah di awal – awal ya memang sulit banget ya mba belajarnya, terus juga pasti ada yang salah-salah gitu waktu pembuatannya. Paling susah itu ya sesuain</p>	<p>Adanya perhatian pada keterampilan pekerja.</p> <p>Merasa sulit dan melakukan kesalahan dalam melakukan keterampilan.</p>	<p>Kesulitan dalam mempelajari keterampilan baru. (34-36)</p>
39. 40.	<p>pembuatan bakpianya mba biar sesuai</p>	<p>Kesulitan dalam melakukan keterampilan</p>	

<p>41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49. 50. 51. 52. 53. 54. 55. 56. 57. 58. 59. 60. 61. 62. 63. 64. 65. 66. 67. 68. 69. 70. 71. 72. 73. 74. 75. 76. 77. 78. 79. 80. 81. 82. 83. 84.</p>	<p>dengan standarnya. Kadang kan kita ya ga sesuai buatnya. Kayak ukuran – ukuran sama kayak tebal tipisnya. Tapi lama – lama, karena kita terus ngambil kerjaan itu jadi bisa udah sedikit salahnya karena kita terbiasa mba gitu. Kemudian, bagaimana perasaan mba saat bekerja ? Ya perasaan saya ya seneng ya mba. Saya tu seneng banget mba yang namanya bisa belajar cara – cara buatnya. Terus karena saya udah bisa gitu mba jadi saya juga bisa ngajarin anak – anak yang baru tentang pembuatan bakpia seperti apa. Tapi ya saya awalnya saya juga belajar dan di komplain terus terus kalau salah gitu mba, tapi alhamdulillah sekarang sudah bisa. Sudah sedikit lah mba dikomplainnya sama pimpinan. Bentuk komplainnya seperti apa mba ? Ya komplainnya itu, kaya dalam</p>	<p>Pengalaman meningkatkan keterampilan. Merasa senang mendapatkan keterampilan. Berbagi keterampilan dengan sesama pekerja. merasa bekerja keras dan melewati kesulitan sehingga dapat berhasil. Kesulitan dalam mempelajari keterampilan.</p>	<p>Pekerjaan semakin membaik karena keterampilan yang terus terlatih. (45-48) Berartinya sebuah pekerjaan karena mendapat keterampilan (57-60) Dapat berbagi keterampilan dengan pekerja baru.(62-64) Keberhasilan dalam mempelajari keterampilan baru. (68-70)</p>
--	---	---	--

<p>85. pembuatan bakpianya. 86. Nah kita kan kalau 87. buat harus bisa ngukur 88. ketebalan bakpianya 89. seperti apa, terus tipis 90. atau ganya kulit 91. bakpia. Nah disitu 92. dikomplain bakpianya 93. misalnya ya kurang 94. tebal atau terlalu tipis 95. atau bentuknya ga 96. sama, bentunya ga 97. bagus, kurang ini atau 98. kurang itu. Selain itu 99. pas kulit bakpia ada 100. yang sobek – sobek 101. gitu, jadi harus terus 102. di ulang – ulang lagi. 103. Tapi ya sekarang 104. alhamdulillah sudah 105. bisa, sudah lancar, ga 106. banyak salah – salah 107. lagi. Ga banyak 108. komplain gitu. 109. 110. Bentuk komplainnya 111. itu verbal ya mba? 112. Lewat kata – kata 113. gitu ya ? 114. 115. Ia mba. Seperti tadi itu 116. ya ngomong langsung 117. bilang kalo bakpianya 118. ketebelan atau ga terus 119. kadang ada juga yang 120. bilang ini buatnya 121. terlalu pelan, jadi saya 122. kepelanan gitu 123. buatnya. 124. Dibilingannya itu 125. harus dicepetin lagi 126. buatnya. Kecepatan 127. membuatnya harus 128. ditambah. Kita harus</p>	<p>Adanya teguran selama mempelajari keterampilan</p> <p>Bersyukur telah menguasai keterampilan.</p> <p>Adanya kritikan saat melakukan keterampilan</p> <p>Permintaan pasar mengatur kecepatan jalannya produksi.</p>	<p>Adanya kesulitan dalam mempelajari keterampilan baru. (94 - 96)</p> <p>Keberhasilan dalam menguasai keterampilan. (105-107)</p> <p>Adanya kritikan dalam melakukan keterampilan (120-122)</p>
--	---	--

<p>129. ngikutin itu mba. 130. Soalnya ya mba kita 131. kan harus kejar target 132. gitu mba. Apa lagi 133. kalau lagi ramai – 134. ramainya banget tuw 135. mba. Makin banyak 136. banget yang harus 137. dibuat mba. 138. 139. Iaa iaa mba, terus 140. mba apa yang mba 141. pikirkan saat mba 142. sedang bekerja ? 143. 144. Ya yang dipikirin 145. kerjaannya mba, harus 146. mikir kerjanya cepet 147. cepet cepet jangan 148. sampe kelambatan. 149. Bisa ngatur kecepatan 150. kita sendiri lah mba, 151. kita bisa kontrol itu. 152. Pesenannya ramai 153. gemana caranya 154. semuanya harus 155. selesai tepat waktu. 156. Semuanya kebagian 157. bakpianya. Semua 158. pesenan terpenuhi gitu 159. mba. Pokoknya ya 160. mikirnya semua cepet 161. selesai gitu. 162. 163. Berikut, bagaimana 164. pengaruh bekerja 165. terhadap kondisi 166. fisik dan emosi mba? 167. 168. Efek kerja gitu mba, 169. ya palingan lelah gitu 170. mba. Ya kan buat 171. bakpia tuw duduk 172. terus, buat pake</p>	<p>Pemikiran untuk mengatur kecepatan kerja produksi. Mengontrol kecepatan dalam kerja produksi. Pemikiran untuk dapat memenuhi permintaan pasar. Mengalami kelelahan fisik selama bekerja. Mengalami perubahan emosional saat situasi menekan.</p>	<p>Permintaan pasar mempengaruhi kecepatan dalam produksi.(130-133) Pemikiran berfokus pada target produksi. (147-148) Mengalami kelelahan fisik selama bekerja. (168-169)</p>
---	---	--

<p>173. tangan.terus – terusan 174. kan mba. Ya capek 175. tangan, capek duduk 176. gitu mba. Kalo efek 177. emosi gitu ya mba. Ya 178. kayak gini mba. Kan 179. lagi banyak pesenan 180. terus kan kita kerja 181. harus tunggu juga dari 182. proses pembuatan isi, 183. penggilingan. Klo satu 184. terlambat kita ga isa 185. kerja. Padahal kita 186. disuru cepet penuhi 187. pesanan. Kan jadi 188. semuanya terlambat. 189. Jadi mengkel gitu kan 190. mba. Jadi semuanya 191. ga boleh terlambat 192. mba gitu. 193. 194. Selanjutnya, 195. bagaimana mba 196. menjelaskan 197. mengenai arti 198. sebagai buruh 199. produksi? 200. 201. Ya bekerja itu 202. dibawah tekanan, 203. terus kalau bekerja 204. harus fokus sama 205. pekerjaan yang sedang 206. dilakukan, ga bisa 207. berbicara dengan 208. pekerja yang lain. Pas 209. kerja ya harus kerja, 210. pas makan ya makan, 211. pas shalat ya shalat, 212. pas harus kerja lagi ya 213. kerja lagi mba. Jadi 214. apapun yang kita 215. lakukan di dalam 216. lingkungan kerja mba</p>	<p>Setiap bagian berhubungan satu sama lain</p> <p>Adanya perasaan kesal untuk keterlambatan pada setiap proses produksi.</p> <p>Merasa bekerja dibawah tekanan./ Dituntut untuk fokus dengan pekerjaan./ Larangan berkomunikasi dengan pekerja./</p> <p>Adanya pengaturan seluruh aktivitas di dalam pabrik.</p> <p>Adanya larangan untuk berelasi dengan sesama pekerja./ Tidak mengenal satu sama lain diantara pekerja karena fokus dengan pekerjaan.</p>	<p>Adanya perubahan emosi saat situasi menekan.(176-178)</p> <p>Setiap bagian berhubungan satu sama lain.(183-185)</p> <p>Adanya perasaan kesal pada keterlambatan kerja produksi. (189 - 192)</p> <p>Adanya perasaan tertekan saat bekerja. (201-202)</p> <p>Adanya batasan berkomunikasi selama bekerja. (205-207)</p> <p>Adanya pengaturan seluruh aktivitas selama bekerja (210-212)</p>
---	---	--

<p>217. sudah diatur semua 218. pimpinan seperti 219. kegiatan yang saya 220. bilang tadi itu mba. 221. Terus ga bisa 222. berkomunikasi dengan 223. teman satu sama lain 224. kecuali diluar jam 225. kerja. Istilahnya ya 226. mba kalau udah 227. masuk wilayah kerja 228. ini, kita sudah tidak 229. mengenal satu sama 230. lain di antara pekerja. 231. kita fokus gitu buat 232. kerja gitu mba. 233. 234. Terus, bagaimana 235. hubungan mba 236. dengan sesama 237. pekerja produksi 238. disini ? 239. 240. Ya, gitu mba. 241. Hubungan kita ya 242. seperlunya aja kan 243. mba. Jadi ga terlalu 244. dekat sama temen – 245. temen. Ya kayak ga 246. kenal satu sama lain 247. kalau sudah ada di 248. dalam sini mba. Apa 249. lagi sedang bekerja. 250. Pokoknya kita fokus 251. pekerjaan masing – 252. masing gitu aja mba. 253. Kita kan juga sudah 254. tau kerjaan dan 255. tanggung jawab kita 256. masing – masing jadi 257. menjalankan itu aja. 258. 259. Lalu, jika mba 260. diminta untuk</p>	<p>Kurang terjalinnya hubungan antar pekerja dalam situasi kerja.</p> <p>Pekerja hanya mengikuti perintah yang diberikan.</p> <p>Merasa berat saat pertama kali bekerja./ Tekanan yang dirasakan selama proses pembelajaran</p>	<p>Adanya aturan untuk membatasi komunikasi selama bekerja. (217-220)</p> <p>Kurang terjalinnya hubungan dengan sesama pekerja dalam situasi kerja. (240-243)</p> <p>Pekerja hanya menjalankan perintah atasan (255-257)</p>
--	--	--

<p>261. 262. 263. 264. 265. 266. 267. 268. 269. 270. 271. 272. 273. 274. 275. 276. 277. 278. 279. 280. 281. 282. 283. 284. 285. 286. 287. 288. 289. 290. 291. 292. 293. 294. 295. 296. 297. 298. 299. 300. 301. 302. 303. 304.</p>	<p>menjelaskan mengenai persaingan kerja, apa yang mba dapat ceritakan?</p> <p>Disini maksudnya? Ya ada mba, itu pengalaman saya sendiri ini mba. Jadi pas pertama masuk sini tuw ya mba, itu saya rasain berat banget mba. Masuk sini tuw kan dikasi pelajaran dulu mba seperti tadi, ada yang kurang bagus belum sempurna, itu kan dikomplain banyak banget. Terus kadang ada yang protes terus ga berhenti – berhenti. Kadang ada temen yang kasi saran gapapa belajar gitu. Tapi ya saya merasa putus asa mba.</p> <p>Bila ada persaingan disini, model persaingan apa yang mba maksud?</p> <p>Pas kerjanya, jadi kita bekerja itu selalu diawasin mba sama ada kan pimpinan – pimpinan masing – masing gitu mba. Jadi di sini kita ga isa keluar jalur dari kerja yang kita lakukan. Orang yang ngawasin itu sekalian nilai kita.</p>	<p>Adanya dukungan oleh sesama pekerja./</p> <p>Rasa putus asa yang dialami dalam menghadapi kesalahan</p> <p>Adanya pengawasan yang ketat kepada pekerja./</p> <p>Tidak dapat melakukan aktivitas di luar jalur yang ditetapkan.</p> <p>Adanya penilaian yang dilakukan pengawas saat bekerja.</p> <p>Adanya persaingan diantara pekerja.</p> <p>Adanya keinginan untuk mendapat peningkatan gaji.</p>	<p>Pandangan beratnya sebuah pembelajaran. (273-274)</p> <p>Adanya dukungan rekan kerja dalam proses pembelajaran./ (282-284)</p> <p>adanya perasaan putus asa dalam menghadapi kesalahan. (286- 289)</p> <p>Adanya pengawasan yang dilakukan pada pekerja(294-296)</p> <p>Bekerja sesuai perintah atasan (299-300)</p> <p>Penilaian oleh pengawas produksi. (303-304)</p>
--	--	---	--

<p>305. 306. 307. 308. 309. 310. 311. 312. 313. 314. 315. 316. 317. 318. 319. 320. 321. 322. 323. 324. 325. 326. 327. 328. 329. 330. 331. 332. 333. 334. 335. 336. 337. 338. 339. 340. 341. 342. 343. 344. 345. 346. 347. 348.</p>	<p>Seperti waktu saya masih pertama itu mba. Kita kerja mulai dari dapet gaji nol. Jadi ya kita sesama pekerja saling bersaing buat jadi lebih baik dari yang lain di penilaian itu biar gaji kita bisa naek dari nol jadi berapa gitu mba setiap minggunya. Pas kecepatan kita, kualitas yang kita buat, tercapai target itu semuanya dinilai. Jadi ketika kualitas kerja kita meningkat gajinya juga bakal naik juga mba. Jadi semua kan juga mau ya mba gajinya naik. Gitu sih mba.</p> <p>Hmmm, biasanya kalau target produksi perharinya berapa?</p> <p>Kalau target produksi kita tergantung stock barang dan ramai tidaknya pembelinya mba. Jadi ya ga tentu.ga ada patokan yang mengharuskan kita harus buat berapa – berapa gitu mba. Dan kita juga ga ada patokan satu hari itu harus kerja berapa – berapa gitu mba. Jadi kayak pas hari senin</p>	<p>Keinginan pekerja untuk mendapat peningkatan gaji.</p> <p>Kerja produksi ditentukan oleh banyaknya permintaan pasar.</p> <p>Permintaan pasar akan semakin meningkat di hari libur.</p> <p>Merasa tertekan dan berfikir cepat untuk memenuhi target pasar.</p>	<p>Kompetisi diantara pekerja.(309-310)</p> <p>Keinginan untuk mendapat peningkatan pendapatan.(317-320)</p> <p>Kerja menghasilkan uang (322 - 323)</p> <p>Permintaan pasar mempengaruhi kerja produksi.(346-348)</p>
--	--	--	---

<p>349. kita sepi mba, kalau 350. pas hari sabtu minggu 351. gitu ramai banget 352. mba. Jadi kalau saat 353. ramai seperti sabtu 354. atau liburan berarti 355. semakin banyak lagi 356. yang harus dibuat mba 357. gitu. 358. 359. Bagaimana mba 360. menceritakan 361. pengalaman kerja 362. disaat target 363. produksi sedang 364. ramai? 365. 366. Saya merasa tertekan 367. banget mba. Saya 368. pikir ini harus bisa 369. kejar target ini dan 370. padahal posisi saat itu 371. kita sudah cepat, terus 372. pembeli sudah ngantri 373. banyak. Saya juga 374. merasa seperti robot 375. mba. Iaa mbaa saya 376. ngerasa gitu banget 377. dah mbaa seperti 378. bukan manusia 379. terutama disaat 380. kerjanya lagi 381. banyak – banyaknya. 382. Kadang saya rasanya 383. pengen nagis gitu mba 384. waktu lagi kerja. Kita 385. ga bisa bekerja sesuai 386. dengan yang kita ingin 387. seperti kehendak kita. 388. Semuanya sudah 389. diatur sama pimpinan. 390. Terus kan mba pas 391. kita kerja kan butuh 392. proses ya mba, karena</p>	<p>Merasa bekerja selayaknya sebuah mesin./ Merasa tidak memiliki tubuh sendiri. Tidak dapat menjalankan kerja sesuai dengan keinginan./ Adanya pengaturan yang dilakukan oleh atasan. Adanya kebingungan saat proses kerja mengalami hambatan. Pemikiran hanya dikuasi oleh target produksi. Banyak mengalami kesalahan dalam melakukan keterampilan./ Adanya kebingungan antara permintaan dan kesalahan melakukan keterampilan. Mengatur produksi untuk memenuhi permintaan.</p>	<p>Merasa kurang menjadi manusia dan menjadi diri sendiri (373-375) Kerja berorientasi pada pencapaian target produksi. (366-368) Tidak dapat menuangkan keinginan dalam bekerja karena adanya pengaturan oleh atasan.(385-390) Adanya kebingungan saat proses kerja</p>
---	--	---

<p>393. 394. 395. 396. 397. 398. 399. 400. 401. 402. 403. 404. 405. 406. 407. 408. 409. 410. 411. 412. 413. 414. 415. 416. 417. 418. 419. 420. 421. 422. 423. 424. 425. 426. 427. 428. 429. 430. 431. 432. 433. 434. 435. 436.</p>	<p>kita harus menunggu proses pembuatan isi dan kulitnya juga. Jadi ketika 1 macet yang lain akan macet padahal kita dituntut sudah harus jadi sekian, wahh bingung sekali dah mba pas itu. Pokoknya dituntut harus cepet harus cepet. Harus kejar target.ya otomatis disana stress banget ya mba. Terus eeee pas cepetnya itu kita salahh gitu buatnya, kadang bakpianya ga sempurna, ga sesuai dengan standar apa yang diinginkan sama bos. Terus ada yang rusak, ada yang kekecilan. Padahal barangnya saat itu lagi dibutuhkan. Terus kadang pas lagi ada pembeli, terus ada bakul juga. Nah kita juga harus bisa membagi juga mba. Kita harus menuhin permintaan bakul sama pembeli. Sementara pekerjaannya kayak gitu. Nah mesti harus teliti dan produksinya itu keteken banget. Kadang sampe malem gitu baru selesai sekitar jam 10 malam.</p> <p>Berarti kalau selesai</p>	<p>Dibutuhkan ketelitian untuk menghindari kesalahan bekerja.</p> <p>Jam kerja dirasakan begitu panjang.</p> <p>Usaha untuk memaksimalkan penggunaan hasil produksi yang tidak memenuhi standar fisik.</p>	<p>mengalami hambatan/ (395-397)</p> <p>Tuntutan pasar yang membebani.(403-404)</p> <p>Banyaknya hambatan yang ditemui saat memenuhi permintaan pasar. (415-418)</p> <p>Dibutuhkan ketelitian untuk menghindari kesalahan bekerja. (428-430)</p> <p>Merasa tertekan dengan jam kerja yang begitu panjang (432-434)</p>
--	--	--	--

<p>437. 438. 439. 440. 441. 442. 443. 444. 445. 446. 447. 448. 449. 450. 451. 452. 453. 454. 455. 456. 457. 458. 459. 460. 461. 462. 463. 464. 465. 466. 467. 468. 469. 470. 471. 472. 473. 474. 475. 476. 477. 478. 479. 480.</p>	<p>kerja jam 10, mulai kerjanya jam berapa mba?</p> <p>Kalau pagi jam 7.</p> <p>Kembali, untuk masalah bakpia yang tidak memenuhi standar, apa yang mba lakukan pada bakpia tersebut?</p> <p>Ia mba, jadi bakpia yang tadinya gagal itu yang ga memenuhi standar itu dibatalin mba, bisa dibuat ulang lagi atau di pake yang biasana jadi tester mba. Tetapi bukan berarti bakpia yang jadi tester itu jelek mba. Jadi hanya karena ukuran atau tebal tipisnya yang ga memenuhi standar untuk dijual gitu, ngerti kan mba. Jadi tetep layak untuk dikonsumsi bakpia itu mba. Dan ga ada yang kebuang lah mba pokoknya.</p> <p>Terus mba, kalau bakpia yang gagal banyak, apa tidak diberikan sangsi ?</p> <p>Ia mba, pasti diberikan sangsi. Ya sangsinya itu ya diberikan teguran ya</p>	<p>Adanya sangsi verbal atas kesalahan yang dilakukan./</p> <p>Kesadaran untuk melakukan keterampilan dengan baik./</p> <p>Tidak semua orang dapat melakukan keterampilan dengan baik</p> <p>Adanya keinginan untuk menyerah menghadapi situasi kerja yang menekan./</p> <p>Adanya keinginan untuk beristirahat.</p> <p>Banyaknya permintaan pasar terhadap produk ,menunda pekerja untuk beristirahat.</p>	<p>Usaha untuk memaksimalkan penggunaan hasil produksi yang tidak memenuhi standar fisik.(450-455)</p> <p>Adanya sangsi verbal atas kesalahan yang dilakukan.(478-480)</p> <p>Keinginan untuk</p>
--	--	---	---

<p>481. mba, dikasi nasehat 482. gitu, tapi ya kita juga 483. sadar ya mba dan 484. pengen buat bakpia 485. seperti yang disuruh 486. tapi ya mba ga semua 487. orang bisa lakuin itu 488. ya mba. 489. 490. Hmm terus mba, 491. bisa ga menceritakan 492. lebih mendetail lagi 493. mengenai pikiran 494. mba disaat mba 495. benar – benar 496. sedang tertekan? 497. 498. Hmmm mba saya tuw 499. rasanya udah pengen 500. berhenti aja gitu mba 501. kerja disini, saya 502. ngerasa cape banget 503. pengennya itu istirahat 504. mba, tapi kan ga 505. mungkin ya mba. 506. Karena selalu dituntut. 507. Toko – toko juga udah 508. nungguin barang ya 509. mba. Di sana sini 510. nungguin, jadi harus 511. berpacu terus. Ga 512. boleh berhenti. 513. 514. Hmmm, terus 515. apakah mba 516. mengalami 517. hambatan dalam 518. mengungkapkan ide 519. disaat bekerja? 520. 521. Ohh kalo itu ga ada 522. mba. Saya ga ada 523. mba. Ga berani. Saya 524. kan belum lama disini.</p>		<p>Ketidakberanian mengungkapkan ide karena menyadari sebagai pegawai baru./</p> <p>Hanya dapat mengikuti perintah atasan./</p> <p>Uang adalah alasan utama bekerja./</p> <p>Keterbatasan ekonomi.</p> <p>Kerja untuk memenuhi kerbutuhan. Pengalaman adalah manfaat yang didapat selama bekerja.</p>	<p>melakukan keterampilan dengan baik.(484-487)</p> <p>Adanya keinginan untuk menyerah dalam situasi menekan.(498- 501) Kebutuhan untuk beristirahat.(502-503)</p> <p>Banyaknya permintaan pasar membuat pekerja harus terus bekerja. (506-509)</p> <p>Hambatan menuangkan ide karena merasa sebagai pekerja baru. (521-524) Pekerja hanya mengikuti perintah yang diberikan atasan.(526-529)</p>
--	--	---	---

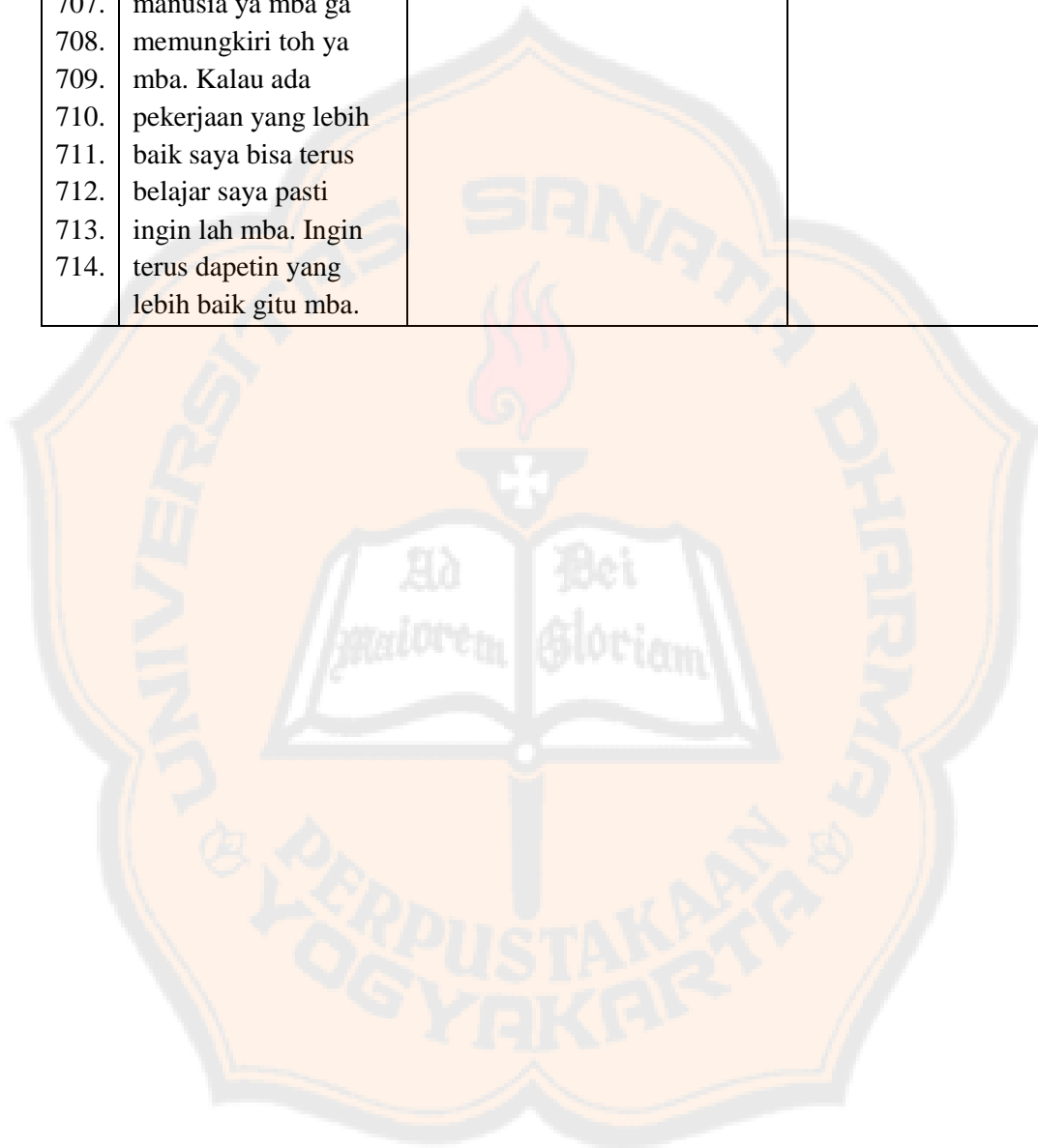
<p>525. Saya ya ikutin apa aja 526. yang disuruh dari 527. pimpinanya mba. Jadi 528. ga ada ide ide gitu. 529. Kan jalanin apa yang 530. udah ada aja gitu mba. 531. 532. Selanjutnya, apakah 533. mba bisa 534. menceritakan apa 535. yang menjadi tujuan 536. mba bekerja? 537. 538. Ya saya kerja untuk 539. mendapatkan uang 540. mba. Ya saya kan dari 541. orang ga punya mba. 542. Jadi saya kerja kesini 543. buat biar dapet uang 544. mba. Buat menuhin 545. kebutuhan lah mba. 546. Sama kan kalo kita 547. kerja itu juga dapet 548. pengalaman toh mba 549. kayag yang saya 550. dapetin disini mba. 551. Banyak diajarin ajarin 552. gitu mba. 553. 554. Kemudian, seberapa 555. sering mba 556. menikmati hasil 557. produksi yang mba 558. buat? 559. 560. Hmm, ya sering 561. mba. Kalau di sini kita 562. itu selalu wajib 563. mencicipi mba. Biar 564. tau mba kualitas rasa 565. bakpianya sudah pas 566. atau belum. Atau 567. keasinan apa ga. Gitu 568. jadi kita disini selalu</p>	<p>Adanya kesempatan untuk menikmati hasil produksi namun sebagai bentuk <i>quality control</i></p> <p>Kebersihan adalah hal utama yang dijaga selama bekerja.</p> <p>Adanya kepedulian akan kebersihan diri selama bekerja.</p>	<p>Gambaran keterbatasan ekonomi yang dimiliki. (541-543)</p> <p>Berartinya bekerja karena pengalaman kerja yang didapat. (546-548)</p> <p>kesempatan untuk menikmati hasil produksi sebagai bentuk <i>quality control</i> (561-564)</p>
---	--	--

<p>569. 570. 571. 572. Terus, bagaimana 573. mba menilai 574. lingkungan kerja 575. disini ? 576. 577. Kalau lingkungan 578. kerja di sini, bersih ya 579. mba. Di sini kita 580. selalu menjaga 581. kebersihan sekali. 582. Seperti yang ada 583. ditulisan papan itu 584. selalu jaga kebersihan. 585. Mba juga lihat kan 586. disini tuw selalu 587. bersih. Pokoknya 588. kebersihan itu nomber 589. satu mba. Kita tuw ga 590. boleh kukunya 591. panjang, harus terus 592. cuci tangan kan mba. 593. Terus jangan lupa 594. pake masker juga, 595. terus rambutnya juga 596. harus rapi kan mba. 597. Yang namanya kita 598. buat makanan 599. pokoknya yang 600. sebersih mungkin lah 601. mba. 602. 603. Hmmm, gitu 604. mba..terus mba, mba 605. bisa menceritakan 606. dengan detail 607. kembali aturan kerja 608. disini ? 609. 610. Hmm ya disiplin harus 611. dateng tepat waktu 612. mba, ga boleh</p>	<p>Menegakkan kedisiplinan selama bekerja.</p> <p>Kurang adanya kesempatan untuk menikmati hari libur</p> <p>Adanya kesedihan akan kurangnya waktu untuk berlibur.</p> <p>Adanya hambatan dalam perijinan untuk tidak bekerja.</p>	<p>Mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja (582-584)</p>
--	--	--

<p>613. terlambat, kuku juga 614. harus bersih dan ga 615. boleh panjang. 616. Pokoknya kebersihan 617. paling utama disini 618. mba. Terus kita ga ada 619. hari libur apalagi kalo 620. pas musim liburan 621. mba. Pokoknya ga da 622. libur. Biarpun itu hari 623. raya kita mba kayak 624. idulfitri, terus kayak 625. liburan sekolah juga 626. ga boleh mba. Kalau 627. disini jujur ya mba, 628. susah untuk liburnya. 629. Liburnya kalau sepi 630. dan itu gantian – 631. gantian mba. 632. 633. Hmmm, terus 634. apakan ada 635. kesempatan untuk 636. ijin tidak masuk saat 637. ada kepentingan 638. dikeluarga? 639. 640. Ya bole mba, tapi 641. semua keputusan 642. kembali ada di tangan 643. pimpinan mba. 644. Mungkin aja boleh 645. mba. Cuma pasti sulit 646. untuk ijinnya mba. 647. 648. Hmm, mba bisa 649. menjelaskan 650. mengenai penilaian 651. lingkungan terhadap 652. pekerjaan mba 653. sebagai buruh 654. pabrik? 655. 656. Ga ada penilaian apa –</p>	<p>Tidak ada penilaian khusus terhadap pekerjaan sebagai buruh.</p> <p>Sosok pemimpin yang tegas dalam bersikap. Pemimpin yang memberikan perintah selama bekerja.</p> <p>Atasan adalah sosok pemimpin yan baik pada pekerja</p> <p>Merasa senang bekerja karena pengorbanan kerja keras yang selama ini dilakukan./</p>	<p>Kurang adanya kesempatan menikmati hari libur bekerja.(620-623)</p>
---	--	--

<p>657. apa ya mba. Saya kan 658. disini tinggal di mess. 659. Jadi ya ada temen – 660. temen aja mba. Paling 661. kalau pulang kerumah 662. yah ditanya kerja 663. dimana gitu – gitu aj 664. mba nanya – 665. nanyanya. 666. 667. Selanjutnya, 668. bagaimana mba 669. mendeskripsikan 670. pimpinan produksi 671. kerja mba? 672. 673. Pimpinan saya itu 674. orang yang tegas ya 675. mba. Kalau dia sudah 676. bila itu ya itu mba. Ya 677. saya pokoknya ikutin 678. apa yang 679. diperintahkan saja ya 680. mba. Lagian juga 681. semuanya sudah 682. disediakan semua 683. kebutuhannya mba. 684. Baik sie mba 685. orangnya gitu mba. 686. 687. Terus, bagaimana 688. mba memandang 689. status mba sebagai 690. seorang buruh,? 691. Terfikirkan untuk 692. beralih pekerjaan? 693. 694. Saya ya gemana ya 695. mba. Saya itu senang 696. mba dengan pekerjaan 697. ini. Saya udah kerja 698. keras belajar dari awal 700. disini mba selama ini. 701. Saya yang penting</p>	<p>Hal utama bagi pekerja adalah dapat memenuhi kebutuhan hidup.</p> <p>Adanya keinginan untuk memiliki hidup yang lebih baik dari sekarang menjadi buruh.</p>	<p>Pemimpin adalah orang memiliki ketegasan dan sikap baik pada bawahan. (673-676)</p> <p>Atasan adalah orang yang baik.(684 - 685)</p> <p>Senang bekerja karena berdasar pengorbanan yang selama ini dilakukan./ (694-697) Memahami pentingnya bekerja untuk memebuhi kebutuhan./(700-703)</p>
--	--	---

<p>702. 703. 704. 705. 706. 707. 708. 709. 710. 711. 712. 713. 714.</p>	<p>saya bisa memenuhi kebutuhan lah mba namanya nyari uang kan mba. Tapi ya saya jujur saya kan juga manusia ya mba ga memungkiri toh ya mba. Kalau ada pekerjaan yang lebih baik saya bisa terus belajar saya pasti ingin lah mba. Ingin terus dapetin yang lebih baik gitu mba.</p>		<p>Adanya keinginan untuk memiliki pekerjaan yang lebih baik.(707-710)</p>
---	---	--	--



Lampiran 4. Tabel Tema – tema Subjek 1 RN

A. Motif awal bekerja	
Berasal dari keluarga ekonomi rendah.	(541-543)
B. Pengalaman atas kerja yang menghasilkan uang	
Kerja menghasilkan uang	(322 - 323)
C. Kerja memberikan pengetahuan	
Berartinya sebuah kerja karena adanya keterampilan baru.	(13-15)
D. Kesulitan dalam belajar dan melakukan keterampilan	
1. Tidak dapat menuangkan keinginan dalam bekerja karena adanya pengaturan oleh atasan.	(385-390)
2. Adanya kesulitan dalam mempelajari keterampilan baru.	(94 - 96)
E. Tuntutan pasar yang membebani pekerja	
Tuntutan pasar yang membebani kerja	(403 -404)
F. Aturan pembatasan komunikasi selama bekerja	
Kurang terjalannya hubungan dengan sesama pekerja dalam situasi kerja.	(240-243)
G. Kerja sebagai aktivitas yang berhubungan dengan sesama pekerja	
Setiap bagian berhubungan satu dengan yang lain	(183-185)
H. Pengaruh tuntutan pasar yang tinggi	
1. Pemikiran hanya dikuasi oleh tercapainya target produksi.	(147-148)
2. Permintaan pasar mempengaruhi kecepatan dalam produksi.	(130-133)
I. Perubahan fisik dan emosional	
1. Mengalami kelelahan fisik selama bekerja.	(168-169)
2. Adanya perubahan emosi saat situasi menekan.	(189-192)
J. Kepedulian dengan sesama pekerja	
Dapat berbagi keterampilan dengan sesama pekerja	(62 - 64)
K. Keputusan kerja	
1. Adanya perasaan putus asa dalam menghadapi kesalahan.	(286- 289)
2. Adanya keinginan untuk menyerah dalam situasi menekan.	(498-501)
L. Kerja untuk kebutuhan	
Kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	(700-703)

Lampiran 5. Verbatim Wawancara Subjek 2 SS

NO	VERBATIM	KOMENTAR	JUDUL TEMA
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23. 24.	<p>Bagaimana pengalaman mba sebagai pegawai produksi?</p> <p>Pengalaman saya ya dari sini saya bisa tahu, belajar hmmm bagaimana cara membuat bakpia itu . Dari proses awal sampai proses akhirnya. Dari yang kita diajarin apa namanya eee dr pencucian, pengilangan kacang ijo, terus pembuatan adonannya, kemudian pengisian bakpianya. Dilanjutkan dengan pembuatan kulit, pengovenannya, kemudian sampai pengemasannya.itu mba yang saya dapatkan selama bekerja di bagian produksi.</p>	<p>Mendapat keterampilan baru</p>	<p>Pekerjaan yang dilakukan berarti yaitu menambah pengetahuan.(14-17)</p>
25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32. 33. 34. 35. 36. 37. 38. 39. 40.	<p>Kemudian, dapatkah mba mendeskripsikan apa yang terjadi selama proses produksi?</p> <p>Ya yang terjadi ya saat proses produksi saya melakukan tugas yang sesuai dengan pekerjaan saya mba. Membuat bakpia, jadi disini tuw kita melaksanakan tugas fokus gitu mba, mengerjakan bakpia itu ga ngobrol sama mba – mba yang lain. Ga saling ngobrol.</p>	<p>Bertanggung jawab pada tugas.</p> <p>Fokus terhadap tanggung jawab.</p> <p>Ketiadaan komunikasi selama bekerja.</p>	<p>Memiliki tanggung jawab pada pekerjaan. (33-34)</p> <p>Keterbatasan komunikasi pekerja</p>

<p>41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49. 50. 51. 52. 53. 54. 55. 56. 57. 58. 59. 60. 61. 62. 63. 64. 65. 66. 67. 68. 69. 70. 71. 72. 73. 74. 75. 76. 77. 78. 79. 80. 81. 82. 83. 84.</p>	<p>Sehingga fokus dipembuatan diselesain sampai target yang udah ditemtuin sejak awal.</p> <p>Kemudian, bagaimana perasaan mba saat bekerja dalam proses produksi?</p> <p>Klo perasaan saya selama bekerja itu ya mba saya merasa senang. Karena saya tu punya tujuan kerja itu tuw kan dari awal itu untuk membantu suami ya.ya maklum mba saya dari keluarga yang biasa mba. Saya itu awalnya sebelum kerja disini tuw Cuma ibu rumah tangga mba. Habis itu saya coba ngelamar kerja disini. Kemudian tujuannya tuw pengen ngebantuin perekonomian keluarga saya, bantu suami saya. Kemudian ya mba karena tujuan saya seperti itu, saya jadi udah bawa perasaan seneng gitu lho mba dari rumah. Saya punya komitmen sama tujuan saya bekerja, semuanya saya bawa senang. Sehingga sampai saya di tempat kerja ya saya senang melakukan tugas – tugas saya disini.</p> <p>Kemudian, apa yang mba pikirkan saat mba sedang bekerja dalam proses produksi?</p>	<p>Fokus untuk mencapai target produksi.</p> <p>Adanya perasaan senang bekerja. Tujuan bekerja untuk membantu pasangan.</p> <p>Idenditas diri yang berasal dari perekonomian rendah.</p> <p>Usaha ibu rumah tangga untuk membantu perekonomian keluarga.</p> <p>Merasa senang sebagai bentuk komitmen diri.</p> <p>Komitmen diri membawa perasaan senang bekerja.</p>	<p>dalam situasi kerja. (39-41) Berfokus untuk pencapaian hasil akhir kerja.(43-45)</p> <p>Adanya perasaan senang dapat memantu perekonomian keluarga.(52-56)</p> <p>Konsep diri sebagai golongan ekonomi rendah.(58-60)</p> <p>Usaha untuk membantu perekonomian keluarga.(62-65)</p> <p>Komitmen kerja menumbuhkan rasa senang dalam kerja. (74-76)</p>
--	--	---	---

<p>85. 86. Kalo yang saya pikirkan itu 87. ya mba. Yang ada dipikiran 88. saya itu pokoknya 89. sesampainya saya ditempat 90. kerja itu tujuan saya datang 91. kesini adalah untuk 92. bekerja. Jadi saat setelah 93. sampai ditempat kerja, saya 94. bekerja sebagaimana 95. mestinya tugas saya mba. 96. Jadi saya disini kerja 97. sebagai seorang pegawai 98. dan nanti saya kembali 99. pulang kerja sebagai ibu 100. rumah tangga. Pokoknya 101. yang saya pikirkan. Udah 102. sampai tempat kerja saya 103. harus bekerja, melakukan 104. semua tugas – tugas saya 105. yang telah ditentukan oleh 106. atasan. 107. 108. Kemudian, ee bagaimana 109. pengaruh bekerja 110. terhadap diri anda ? 111. 112. Klo dampak gitu ya mba, 113. kan saya itu dibagian 114. pembuatan bakpia gitu 115. mba. eeee kan bagian 116. pengisian bakpia itu kan 117. posisi kerja terus – terusan 118. duduk ya mba. Nah duduk 119. itu kan pasti lelah. Nah nie 120. tangannya ini kayak gini 121. kan mba, ditekuk gitu terus 122. dalam waktu yang lama. 123. Terus dalam posisi kayak 124. gitu, terus kecepatannya 125. cepat. Ga berhenti – 126. berhenti mba. Cepet dan 127. semakin cepat. Karena kita 128. harus menjaga terus</p>	<p>Berteguh pada komitmen kerja. Melakukan kerja sesuai tanggung jawab. Melakukan tanggung jawab sesuai peran yang dimiliki. Pemikiran yang teguh untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab.</p> <p>Terjadinya kelelahan fisik akibat gerakan dan posisi kerja.</p> <p>Selalu menjaga kecepatan dalam produksi.</p>	<p>Adanya komitmen kerja yang kuat. (91-92) Adanya rasa tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan. (96-99) Terjadi kelelahan fisik selama bekerja. (121-123) Selalu menjaga kecepatan dalam</p>
--	---	--

<p>129. kecepatan dalam 130. pembuatan bakpianya.gitu 131. terus – gitu terus gitu 132. terus.jadi kan capek banget 133. ya. Terus karena duduk 134. terus ya daerah sini sebelah 135. sini mba (pinggag) yang 136. terasa sakit banget mba. 137. Terus ya itu dampak 138. fisiknya. Kemudian kalo 139. emosinya itu mba, ya 140. kadang tuw klao lagi ramai 141. – ramainya, kayak pas lagi 142. banyak kerjaan. Kadang 143. kan mba yang namanya 144. manusia pasti ada rasa 145. yang jengkel, emosi gitu 146. lo mba dalam 147. mengerjakannya. Tapi kita 148. tetep harus terkontrol kan, 149. tetep harus 150. mempertahankan standar 151. bekerja yang baik sehingga 152. bakpia yang kita buat jadi 153. baik. 154. 155. Terus, mba bisa 156. mendeskrripsikan 157. mengenai arti buruh 158. produksi? 159. 160. Ya buruh produksi itu ya 161. seperti itu, yang saya tau ya 162. orang yang membuat suatu 163. produk gitu, kayak 164. produknya itu bakpia ini 165. mba. Ya jadi Cuma itu 166. yang saya tau mba tentang 167. arti buruh produksi itu. 168. 169. Selanjutnya, apakah mba 170. mengalami hambatan 171. dalam mengungkapkan 172. ide dan pemikiran mba</p>	<p>Peningkatan emosi saat jam kerja yang padat./ Keterbatasan manusia dalam mengelola emosi saat kerja yang padat. Kewajiban mengontrol emosi untuk mencapai hasil kerja yang baik. Pendefinisian buruh produksi.</p>	<p>produksi. (127 - 129) Terjadi peningkatan emosi saat jam kerja padat.(142-144) Penilaian kewajaran manusia yang merasa emosi dalam kerja (145-147) Adanya kemampuan mengontrol emosional untuk tujuan kerja. (149-152)</p>
--	---	--

<p>173. 174. 175. 176. 177. 178. 179. 180. 181. 182. 183. 184. 185. 186. 187. 188. 189. 190. 191. 192. 193. 194. 195. 196. 197. 198. 199. 200. 201. 202. 203. 204. 205. 206. 207. 208. 209. 210. 211. 212. 213. 214. 215. 216.</p>	<p>selama bekerja? Kalau itu saya ndak berani mba, klo disini itu mba kita tuw ga bisa yang kita menyampaikan ide – ide yang kita mau. Ya karena apa yang kita buat seperti bakpia ini adalah suatu barang yang diturunkan dari yang sebelumnya, dari yang punya bakpia ini. Jadi kita itu ibaratnya tinggal melakukan apa yang sudah ditentukan gitu, kita tinggal kerja aja buat sesuai sistem yang udah ada gitu. Dan kalo ngasi ide gini gini, nuangin ide tu ya ga lah mba kalo ke atasan itu. Ya kita juga ga berani toh ya mba, kita tuw kan namanya juga pegawai, Pegawai baru lah katakan ya mba jadi ga berani ngajukan ide kayak gitu. Dan juga klo disini itu yang mengajukan ide itu Cuma karyawan yang udah lama banget sampai yang kerjanya itu 20 tahunan gitu mba. Kan dia tuw adalah orang – orang yang dipercaya gitu sama pimpinan dan klo saya kan ga bisa mendahului orang yang kerjaannya lebih lama dari saya lah ibaratnya mba. Saya ga berani, ga da ga berani mengungkapkan ide – ide pokonya yah saya juga mikirnya ya pokoknya saya ngikut – ngikut aja lah apa yang sudah harus saya</p>	<p>Tidak ada keberanian untuk menuangkan ide dalam bekerja. Bekerja sesuai yang diperintahkan atasan. Ketidakberanian pegawai baru dalam menuangkan ide dalam bekerja. Pegawai lama adalah orang yang dapat menuangkan ide dalam bekerja/ Pandangan mengenai kepercayaan yang dikur oleh lama kerja. Ketidakberanian untuk mendahului pegawai yang dipercaya. Keinginan sebagai seorang yang hanya mengikuti apa yang diperintahkan. Keberanian dalam</p>	<p>Adanya hambatan dalam menuangkan pemikiran kerja. (175-177) Perilaku kerja ditentukan oleh hal lain di luar diri. (185-187) Adanya hambatan dalam menuangkan pemikiran kerja. (194-196) Adanya syarat untuk dapat menuangkan ide dalam bekerja. (199-201) Kepercayaan kerja yang diukur dari lamanya pengalaman kerja.(203-206) Ketakutan untuk melebihi pegawai yang lebih berpengalaman. (208-211) Pekerja yang hanya mengikuti sebuah</p>
--	---	--	--

<p>217. 218. 219. 220. 221. 222. 223. 224. 225. 226. 227. 228. 229. 230. 231. 232. 233. 234. 235. 236. 237. 238. 239. 240. 241. 242. 243. 244. 245. 246. 247. 248. 249. 250. 251. 252. 253. 254. 255. 256. 257. 258. 259. 260.</p>	<p>kerjakan gitu aja sie mba. Terus tapi misalkan sama temen – temen gitu bilang kayak gitu ya biasa aja kayak eee ini kurang ini, kurang kene atau ini terlalu tipis atau tebal, ya biasa aja ngungkapinya bilang ke temen gitu biasa aja. Cuma kalo ke atasan gitu ya ga berani. Kemudian, apa yang menjadi tujuan mba bekerja? Seperti yang saya tadi bilang itu, awalnya saya ibu rumah tangga ya ngono mba kayak ibu rumah tangga gitu. Masak, nyapu – nyapu, bersih – bersih, ngurus anak gitu ya tidur ya makan aja. Tapi ya beda kalo saya kerja disini ya saya bisa dapet uang, terus bisa bantu suami juga nyari kebutuhan makan, terus bisa beliin permintaan anak. Ya beda kalo saya diem di rumah aja, ya siapa yang bakal ngasi saya uang kaya sekarang ini. Lagian juga kan klo saya kerja gini saya jadi ga bosan dirumah, terus kalo kerja kan disini banyak temannya mba, terus enak, terus ya itu bisa bantu – bantu suami saya klo uang suami saya kurang kan saya bisa nambahin, klo anak saya minta apa kan saya bisa bantu suami saya.</p>	<p>mengungkapkan ide dengan teman sejawat. Ketidakberanian mengungkapkan ide pada atasan. Perubahan aktivitas dari seorang ibu rumah tangga menjadi seorang pekerja. Menjadi seorang pekerja memiliki banyak keuntungan. Bekerja dapat menghilangkan rasa bosan dirumah. Bekerja menambah banyak teman Bekerja dapat meringankan beban ekonomi keluarga. Gabaran kesulitan ekonomi keluarga.</p>	<p>perintah.(215-217) Keberanian menuangkan ide pada teman sejawat. (219-221) Hambatan dalam menuangkan ide pada atasan. (225-227) Merasa senang mendapatkan keuntungan sebagai pekerja dibandingkan ibu rumah tangga. (237-241) Bekerja dapat menghilangkan rasa bosan.(250-252) Bekerja dapat menambah teman. (253-254) Bekerja dapat membantu perekonomian keluarga.(256-259)</p>
--	--	--	--

<p>261. 262. 263. 264. 265. 266. 267. 268. 269. 270. 271. 272. 273. 274. 275. 276. 277. 278. 279. 280. 281. 282. 283. 284. 285. 286. 287. 288. 289. 290. 291. 292. 293. 294. 295. 296. 297. 298. 299. 300. 301. 302. 303. 304.</p>	<p>Lagian juga kalo uang dari suami saya kan mba pasti kurang untuk menuhin kebutuhan dapur, jadi saya bantu – bantu nambahin gitu aja sie mba tujuan saya bekerja gitu.</p> <p>Terus, selama ini sejauh mana kebutuhan mba terpenuhi?</p> <p>Ya yang namanya kebutuhan mba, ya pasti ga kan terpenuh – terpenuhi mba kalo saya. Makanya ya ini saya bekerja bantuin suami. Ya pasti tetep belum terpenuhi lah mba</p> <p>Selanjutnya, seberapa sering mba menikmati hasil produksi?</p> <p>Klo untuk menikmaati hasil produksi itu ya mba saya itu jarang sekali saya menikmati. Sebulan sekali itu belum tentu lo saya makan mba.karena saya itu udah sering liat barangnya mba, tau cara buat – buatnya tapi saya sedikitpun kayak ga da minat gitu , ga menikmatin gitu hasil prodak yang saya buat gitu.</p> <p>Dapatkah mba menjelakan penilaian lingkungan terhadap pekerjaan mba sebagai pegawai produksi?</p>	<p>Tujuan kerja untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga.</p> <p>Pemikiran akan kebutuhan yang tidak akan terpenuhi./ Walaupun dengan bekerja, kebutuhan keluarga belum terpenuhi.</p> <p>Jarangya memiliki kesempatan untuk menikmati hasil produksi./ Aktivitas produksi menghilangkan minat untuk menikmati hasil produksi.</p> <p>Tidak adanya keinginan untuk menikmati hasil produksi</p> <p>Tidak ada penilaian yang diberikan oleh lingkungan.</p>	<p>Kesulitan ekonomi membuat kerja sebagai cara untuk membantu memenuhi kebutuhan kerja.(262-267)</p> <p>Kesulitan dalam memenuhi seluruh kebutuhan keluarga. (277-279)</p> <p>Kebiasaan dalam melakukan aktivitas produksi berdampak pada hilangnya minat untuk menikmati hasil produksi. (291-296)</p>
--	---	--	--

<p>305. 306. 307. 308. 309. 310. 311. 312. 313. 314. 315. 316. 317. 318. 319. 320. 321. 322. 323. 324. 325. 326. 327. 328. 329. 330. 331. 332. 333. 334. 335. 336. 337. 338. 339. 340. 341. 342. 343. 344. 345. 346. 347. 348.</p>	<p>Kalo. Ooo kalo penilaian lingkungan gitu ya. Hmm lingkungan saya sie ga yang bilang apa – apa , ga bilang yang macem – macem gitu, cuman kan yang awalnya saya ibu rumah tangga terus bekerja jadi kan orang – orang itu kan bilang ooo semenjak bekerja itu ibu ini ga pernah ikut kumpul – kumpul, ga pernah ikut perkumpulan disekitar rumah. Terus ya itu aja sie paling, tapi ga da penilaian apa – apa. Ehmmm tapi bukan yang dijauhin juga sama orang – orang lingkungan tapi kok saya tidak seperti saya sebelumnya ga bisa kumpul – kumpul – kumpul lagi. Paling kalo sudah pulang kerja baru saya ikuti perkumpulan gitu. Hmm tp ga da penilaian apa – apa terkait pekerjaan saya ini.</p> <p>Terus, bagaimana hubungan mba dengan sesama pekerja produksi disini?</p> <p>Kalo hubungan saya disini baik – baik ya mba, cuman ya itu klo yang namanya bekerja disini kan kita kesini tujuannya bekerja ya sampai ditempat kerja ya ga da yang gojek – gojek. Ga boleh, ya bos itu dari awal semenjak kita</p>	<p>Berkurangnya kesempatan untuk berkumpul di perkumpulan rumah.</p> <p>Adanya penilaian perubahan perilaku aktivitas berkumpul dengan lingkungan rumah.</p> <p>Membagi waktu untuk bekerja dan berkumpul dengan lingkungan rumah.</p> <p>Komitmen untuk bekerja dan tidak membuang waktu./ Adanya kewajiban untuk bertanggung jawab pada kerja dan tidak membuang waktu.</p> <p>Adanya konsekuensi</p>	<p>Berkurangnya kesempatan untuk berkumpul di perkumpulan rumah (316 - 319)</p> <p>Membagi waktu untuk dapat berkumpul dengan lingkungan rumah. (328-331)</p> <p>Bertanggung jawab dalam bekerja dan</p>
--	---	---	--

<p>349. masuk itu udah dikasi tau, 350. disini itu kamu harus bisa 351. menjaga, bisa bertanggung 352. jawab, ga boleh gojek – 353. gojekan waktu kerja. Nah 354. misalkan kita gojek – 355. gojekan gitu, bercandaan 356. bosnya itu bakal marah. 357. Marahnya itu ya, klo kayak 358. gini terus ya kmu yang 359. nanti dapet konsekuensinya 360. sendiri. Jadi ya intinya ya, 361. apa ya pokoknya ya ga 362. kenal temen gitu. Tapi 363. bukannya berarti ga kenal – 364. kenal juga. Cuma 365. maksudnya klo udah kerja 366. itu, ya udah kerja kita 367. bener- bener fokus, 368. bukannya sempet ngobrol 369. apa gitu. Kita ngobrol 370. seperlunya aja untuk 371. keperluan pembuatan 372. produksi, misalkan kita 373. minta tambahan kulit, 374. minta tambahan isi yang 375. seperti itu modelnya. Ga 376. yang kayak yang gojek – 377. gojekan gitu lah pokoknya. 378. 379. Sejauhmana, mba 380. berfikir untuk 381. mementingkan 382. kepentingan orang lain 383. dalam bekerja? 384. 385. Ya kalo mementingkan 386. orang lain disini mba, ya 387. walaupun kita kerja disini, 388. ga bisa bebas 389. berkomunikasi tapi kita ya 390. tetep untuk mementingkan 391. kepentingan orang lain 392. juga. Maksudnya ya kita</p>	<p>apabila membuang waktu selain untuk kerja.</p> <p>Tidak mengenal rekan kerja.</p> <p>Adanya batasan berhubungan dengan rekan kerja selama bekerja.</p> <p>Mengadakan komunikasi seperlunya.</p> <p>Tidak membuang waktu selama bekerja.</p> <p>Kualitas relasi rekan kerja tidak mempengaruhi niat untuk membantu sesama./</p> <p>Adanya ikatan saling membantu yang kuat diantara pekerja.</p> <p>Tujuan mencari uang tidak mengubah rasa saling membantu.</p>	<p>tidak membuang waktu.(347-350)</p> <p>Adanya keterbatasan dalam membangun hubungan diantara para pekerja selama bekerja.(368-372)</p> <p>Kualitas relasi rekan kerja tidak mempengaruhi niat untuk membantu</p>
--	--	--

<p>393. tetep saling membantu satu 394. sama lain bila ada dari kita 395. yang memiliki masalah, 396. atau kematian , sakit gitu, 397. kita adalah mba bisa saling 398. bantu. Walaupun kita disini 399. sama – sama cari nafkah, 400. tapi klo untuk masalah 401. membantu ya tetap 402. membantu lah, disini masih 403. mementingkan dan peduli 404. lah mba satu sama lainnya. 405. 406. Selanjutnya, jelaskan 407. proses relasi kerja yang 408. terjadi selama bekerja? 409. 410. Relasi kerjanya itu ya 411. berhubungan dengan 412. komunikasi selama proses 413. produksi mulai dari proses 414. awal hingga akhir. Seperti 415. proses pencucian kacang 416. kedelainya, kemudian 417. perebusannya, pembuatan 418. adonannya,sampai jadi isi, 419. pembuatan kulitnya. Jadi 420. semua komunikasi ada di 421. dalam proses tersebut. jadi 422. apabila satu proses macet 423. yang lain juga akan 424. macet.jadi disini kita harus 425. saling kerja sama sehingga 426. seluruh proses bisa 427. berhasil. Kita juga ga akan 428. bisa bekerja dengan baik 429. klo kita jalannya satu – 430. satu. Kita itu saling 431. tergantung satu sama 432. lain.jadi gitu relasi 433. kerjanya. 434. 435. Jeskan arti persaingan 436. kerja bagi mba?</p>	<p>Adanya kepedulian diantara pekerja.</p> <p>Relasi kerja hanya berhubungan dengan proses komunikasi kerja.</p> <p>Jika satu proses terhambat maka proses yang lain</p> <p>Dibutuhkan kerjasama diantara pekerja untuk dapat bekerja dengan baik.</p> <p>Adanya rasa ketergantungan setiap proses produksi selama bekerja.</p> <p>Tidak ada persaingan diantara para pekerja.</p> <p>Dibutuhkan sebuah kerjasama dan bukannya persaingan selama bekerja.</p>	<p>Adanya ikatan saling membantu yang kuat diantara pekerja (389 - 395)</p> <p>Adanya kepedulian untuk saling membantu diantara para pekerja.(399- 402)</p> <p>Relasi kerja berhubungan dengan komunikasi proses kerja.(412-415)</p> <p>Setiap bagian berhubungan satu sama lain. (421- 423)</p> <p>Dibutuhkan kerjasama dan rasa saling tergantung dalam menjalankan proses produksi. (429-433)</p>
--	---	--

<p>437. 438. Klo persaingan kerja disini 439. ini ga ada. Semua yang 440. bekerja disini itu adil mba. 441. Adil menurut saya 442. mba.tidak ada persaingan, 443. malah justru kita tidak 444. boleh bersaing karena 445. model pekerjaan kita itu 446. adalah model kerjasama 447. mba. Nah gemana caranya 448. klo kita bersaing, padahal 449. kerjaan kita menuntut kita 450. untuk saling kerja sama 451. satu sama lain. Kerjasama 452. itu dari proses awal sampai 453. proses pengepakan klo kita 454. ga kerjasama kerjanya 455. bakal berantakan dan ga 456. bisa capai target produksi. 457. Justru disini dibutuhkan 458. kerjasama satu sama lain. 459. Dengan ada kerjasama juga 460. buat saya jadi seneng mba 461. soalnya kita saling bantu 462. satu sama lain. Misalkan 463. saya kerja udah dapet 464. banyak terus yang lain 465. masih sedikit, kita bisa 466. memberi motivasi. Ayo 467. kerjanya semangat lagi 468. buatnya. Kita juga tetep 469. cepat buatnya. Jadi ga ada 470. persaingan disini. 471. 472. Apa yang mba lakukan 473. untuk mendapatkan 474. prestasi yang baik? 475. 476. Klo untuk memperoleh 477. prestasi yang baik ya saya 478. berusaha melakukan apa 479. yang pimpinan tetapkan 480. mba. Jadi disini misalkan</p>	<p>Adanya tuntutan untuk saling bekerjasama saat bekerja.</p> <p>Pandangan mengenai pekerjaan yang akan gagal apabila tidak dilakukan dengan kerjasama.</p> <p>Kerjasama membuat pekerja merasa senang.</p> <p>Kerjasama dapat memberi motivasi diantara pekerja./ Tidak adanya persaingan selama bekerja.</p> <p>Melakukan kewajiban dengan baik untuk mendapat prestasi kerja.</p> <p>Melakukan seluruh pekerjaan dan tanggung jawab dengan baik.</p>	<p>Tidak ada persaingan diantara para pekerjaa.(439-441)</p> <p>Dibutuhkan kekompakan dan kerjasama yang baik di antara pekerja untuk memperoleh hasil kerja yang baik. (448-453)</p> <p>Adanya rasa senang dalam menjalankan hubungan kerja sama sehingga menumbuhkan rasa saling memotivasi. (461-467)</p> <p>Berkerja keras</p>
---	---	--

<p>481. 482. 483. 484. 485. 486. 487. 488. 489. 490. 491. 492. 493. 494. 495. 496. 497. 498. 499. 500. 501. 502. 503. 504. 505. 506. 507. 508. 509. 510. 511. 512. 513. 514. 515. 516. 517. 518. 519. 520. 521. 522. 523. 524.</p>	<p>harus disiplin, kita ga boleh terlambat ya saya lakukan itu. Dari awal, kedatangan, kedisiplinan, kebersihan, pemenuhan target, kecepatan pembuatan semua saya lakukan dengan baik mba.</p> <p>Terus, prestasi yang baik akan mendapatkan apa disini mba? Apakah mendapatkan bonus?</p> <p>Yaa kita kerja, perminggu ya segitu mba tetep dibayarannya, tapi klo kerjanya lagi banyak ya kita bisa dapet bonus dan semua sama dapet bonus. Kita kan semua pasti lembur bersama, kerja bersama jadi ya semua dapet bonus, dibagi rata semua. Jadi disini ga ada yang lenih ini, lebih ini, lenih ini mba.</p> <p>Selanjutnya, mba bisa menceritakan mengenai aturan kerja disini ?</p> <p>Klo yang saya tahu, pokoknya ya ngikutin standarnya lah mba, kita tuw tinggal jalanin aja. Klo tentang aturan kerjanya sie, aturan yang paling utama itu ya kebersihan mba,karena kita kan disini membuat makanan kan mba. Jadi terkait kebersihan, kuku itu harus bersih, rambut itu harus</p>	<p>Mendapatkan bonus untuk melakukan pekerjaan dengan kuantitas yang meningkat.</p> <p>Adanya perlakuan adil bagi seluruh pekerja.</p> <p>Kerja hanya mengikuti apa yang diperintahkan saja.</p> <p>Adanya pemahaman mengenai seluruh aturan selama bekerja.</p> <p>Seluruh aktivitas pekerja diatur oleh perusahaan.</p> <p>Adanya batasan komunikasi diantara pekerja./ Melakukan aktivitas yang</p>	<p>melakukan seluruh tanggung jawab untuk mendapatkan prestasi kerja. (480-484)</p> <p>Adanya perlakuan yang adil dalam pembagian bonus kerja.(499-502)</p> <p>Pekerja hanya mengikuti perintah atasan.(514-516)</p>
--	--	--	--

<p>525. 526. 527. 528. 529. 530. 531. 532. 533. 534. 535. 536. 537. 538. 539. 540. 541. 542. 543. 544. 545. 546. 547. 548. 549. 550. 551. 552. 553. 554. 555. 556. 557. 558. 559. 560. 561. 562. 563. 564. 565. 566. 567. 568.</p>	<p>rapi, kemudian mengenai bajunya dibagian belakang gitu warnanya apa ya puutih misalkan dibagian depan merah. Terus ya disiplin waktu juga, klo waktunya makan ya makan,waktuna shalat, ya shalat, kerja ya terus kerja. Terus selama kerja ga boleh ngobrol. Terus pokoknya kita lakuin sesuai yang sudah ditentuin gitu dari awal. Teruss klo disii tu harinya itu kan sibuk terus mba, jadi terus kerja, dan untuk libur itu memank sulit banget mba. Apa lagi klo haru liburan hari besar gitu pasti sulit banget mba. Kita itu liburnya kalo hari sepi gitu mba. Walaupun itu hari raya kita ya kita tetep ga dapet libur, paling misalkan kayak idul fitri kita Cuma bisa shalat id aja mba paginya, terus habis itu ya kita kerja kembali.tapi ya bener – bener sulit buat libur, karena ya bener – bener harus memenuhi target produksi yang biasanya sangat banyak dihari libur mba. Jadi selalu kurang tenaga gitu mba kita, kita makanya terus kerja terus kerja. Terus kita itu disini dituntut untuk bertanggung jawab karena itu adalah komitmen kita dari awal bekerja sehingga kita harus bisa ngelaksanakan tugas</p>	<p>telah ditentukan perusahaan. Adanya kesulitan untuk mendapat ijin libur. Kesulitan untuk mendapatkan hari libur walupun untuk hari besar agama. Dihari besar agama tetap melakukan aktivitas kerja./ Kesulitan untuk berlibut karena dituntut untuk memenuhi target produksi./ Kuantitas kerja semakin banyak sebagai dampak dari kurangnya pekerja. Adanya tuntutan untuk bertanggung jawab sebagai bentuk komitmen kerja. Dituntut untuk bekerja dengan baik sesuai dengan aturan kerja. Adanya sangsi atas kesalahan yang dilakukan</p>	<p>Perilaku kerja diatur oleh perusahaan. (531-532) Adanya batasan komunikasi diantara pekerja.(534-536) Perilaku kerja diatur oleh hal lain di luar diri.(537-539) Kesulitan menikmaati hari Karena tuntutan pencapaian target produksi.(553-557) Tuntutan pasar yang tinggi (558-559) Kurangnya bantuan tenaga kerja mengakibatkan penabahan beban kerja.(560-564) Komitmen kerja untuk bertanggung</p>
--	--	---	---

569.	yang udah dikasi.	selama bekerja.	jawab dengan tugas. (567-569)
570.	Pokoknya kita kerja sesuai		
571.	yang diharapkan dan kerja		
572.	dengan sebaik mungkin.		
573.			
574.		Adanya pemindahan	
575.	Terus apa yang terjadi	tanggung jawab saat	
576.	ketika melanggar	melakukan suatu	
577.	aturan?	kesalahan.	
578.			
579.	Terus klo yang melanggar		
580.	gitu ya kita diberikan		Adanya sangsi atas
581.	sangsi gitu ya mba. Ya	Memberikan kesempatan	kesalahan yang
582.	nanti ditanyaa sama atasan,	pekerja untuk	dilakukan pekerja.
583.	klo kita gini, ngono terus	memperbaiki kesalahan	(580-582)
584.	ya kita itu maunya	yang dilakukan.	
585.	gemana?. Kadang klo kita	Adanya sangsi verbal	
586.	itu ngelakuin kesalahan	akan kesalahan yang	
587.	kita dipindahkan kebagian	dilakukan pekerja	
588.	lain dulu. Seperti yang	produksi./	Adanya pengalihan
589.	didepan klo ada kerjanya	Adanya kesulitan bagian	tanggung jawab saat
590.	ga sesuai, paling	produksi untuk	pekerja melakukan
591.	dipindahin dulu kebagian	meminimalisir kesalahan.	kesalahan.(588-591)
592.	belakang, mungkin lebih		
593.	baik dipindahin gitu, bisa	Memaksimalkan produk	
594.	jadi karena kerjanya ga	yang tidak memenuhi	
595.	fokus, lagi ada masalah.	standar./	Adanya kesempatan
596.	Nah nati klo udah tenang		bagi pekerja untuk
597.	nanti dipindahin kedepan	Adanya pengawasan yang	memperbaiki
598.	lagi. Terus klo pekerja	dilakukan oleh pimpinan.	kesalahan.(595-598)
599.	yang dibelakang ngelakuin		
600.	kesalahan ya paling		Adanya sangsi verbal
601.	dinasehati aja mba, disuru		saat melakukan
602.	jangan gitu terus. Tapi ya		kesalahan.(600-602)
603.	namannya bagian produksi		Kesulitan pekerja
604.	kan susah mba pasti susah	Komitmen kerja	produksi untuk
605.	terhindar dari kesalahan	menumbuhkan rasa	meminimalisir
606.	dalam proses produksi.	senang selama bekeja.	kesalahan kerja.(603-
607.	Jadi ga mesti, klo ada		606)
608.	kesalahan kan apa yang		
609.	udah dibuat itu masih bisa	Membangun perasaan	Memaksimalkan
610.	dipake lagi. Terus nanti	senang sebelum memulai	produk yang tidak
611.	bisa diulangin lagi	memasuki tempat	memenuhi standar
612.	pembuatanya. Cuman ya	bekerja./	(609-611)

<p>613. 614. 615. 616. Selanjutnya, apa mba pernah merasa tertekan? 617. 618. 619. Saya itu ga pernah merasa 620. tertekan selama saya 621. bekerja karena saya itu 622. udah komitmen datang 623. kesini adalah untuk 624. bekerja. Terus bekerja 625. disini adalah kemauan 626. saya. Saya sudah senang 627. dari awal. Berangkat dari 628. rumah itu saya bawa 629. perasaan senang. Jadi 630. sebanyak apapun pekerjaan 631. yang diberikan itu saya itu 632. berusaha gitu mba, tetap 633. senang dan untuk tidak 634. merasa tertekan karena ya 635. saya yang ingin melakukan 636. pekerjaan ini. Saya itu 637. dengan kemauan sendiri 638. ingin bekerja untuk 639. membantu suami saya. 640. Cuman klo kelelahan itu 641. kan wajar ya mba karena 642. kita bekerja seperti itu. 643. Kemudian kadang – 644. kadang kita juga ngerasa 645. emosi, jengkel, terus kan 646. dibelakang itu kan 647. ruangnya juga panas ya, 648. jadi kan ya kadang itu 649. bikin memancing emosi 650. gitu mba. Cuman ya kita 651. juga sampe ga sempet 652. untuk jengkel atau marah 653. gitu karena kita itu trus 654. harus fokus bekerja kerja – 655. kerja. Tapi klo sebagian 656. besar saya itu senang ya</p>	<p>Berusaha tetap senang bekerja walau dalam kondisi kerja yang padat./ Membuang rasa tertekan selama bekerja dan menikmati kerja./ Adanya keinginan yang kuat untuk membatu perekonomian keluarga. Merasa lelah sebagai bentuk kewajaran manusia bekerja./ Merasakan emosi dalam diri saat bekerja dan dalam ruangan yang panas. Tidak memiliki kesempatan untuk merasakan emosi dalam waktu yang lama karena tuntutan kerja./ Merasa senang bekerja karena keinginan diri untuk bekerja. Atasan adalah sosok orang yang berwibawa , tegas, dan pemimpin yang hebat. Adanya kepedulian pada pemberian fasilitas yang</p>	<p>Adanya pengawasan kerja oleh atasan. (613-614) Komitmen kerja menumbuhkan rasa senang dalam bekerja.(621-624) Kemampuan utuk menikmati kerja walaupun dalam situasi menekan. (630-633) Keinginan untuk membantu perekonomian keluarga.(637-640) Adaya perasaan lelah dan emosi saat bekerja.(643-645) Kehilangan perasaan sebagai manusia dalam merasakan lelah dan emosi. (652-655)</p>
--	---	--

<p>657. 658. 659. 660. 661. 662. 663. 664. 665. 666. 667. 668. 669. 670. 671. 672. 673. 674. 675. 676. 677. 678. 679. 680. 681. 682. 683. 684. 685. 686. 687. 688. 689. 690. 691. 692. 693. 694. 695. 696. 697. 698. 700. 701.</p>	<p>mba kerja ini, karena ini kemauan saya untuk bekerja.</p> <p>Terus, bagaimana pandangan mba mengenai pemimpin mba?</p> <p>Klo pemimpin itu, tuw orangnya bener – bener berwibawa, tegas, orangnya baik, terus hebat banget bisa memimpin pekerja yang sekian banyaknya anggota. Dia juga memberikan fasilitas yang baik, untuk karyawan dan konsumennya. kemudian ketegasannya itu klo udah A ya harus A. Jadi ya kita ikutin aturan yang udah ditentuin itu ja mba.</p> <p>Selanjutnya bagaimana pandangan mba mengenai lingkungan kerja?</p> <p>Klo menurut saya lingkungan kerja saya itu udah baik sekali mba,saya pokoknya udah seneng gitu mba kerja disini. Lingkungan itu udah nyaman, udah pas semuanya, saya suka sama lingkungan ini dr bagian belakang sampai depan udah bagus ditata sesuai dengan kebutuhannya mba.</p>	<p>baik bagi pekerja dan konsumen.</p> <p>Atasan adalah sosok pemimpin yang tegas./ Mengikuti aturan yang sudah ditentukan.</p> <p>Adanya penilaian yang baik mengenai lingkungan kerja.</p> <p>Adanya perasaan senang bekerja di perusahaan ini. Adanya perasaan nyaman saat bekerja.</p> <p>Adanya penilaian yang baik mengenai lingkungan kerja.</p> <p>Adanya perasaan bangga bekerja sebagai pekerja produksi krn dapat membantu suami.</p> <p>Tidak ada keinginan untuk mencari pekerjaan lain.</p> <p>Adanya penilaian diri yang merasa diri tidak dapat melakukan hal lain selain pekerjaan yang sedang dilakukan./</p>	<p>Merasa senang untuk bekerja.(657-658)</p> <p>Pemimpin adalah orang yang berwibawa, tegas dan hebat.(667-670)</p> <p>Gambaran pemimpin yang peduli pada pekerja dan komsumen.(673-676)</p> <p>Pemimpin yang tegas.(679-680)</p> <p>Adanya perasaan senang bekerja di perusahaan ini. (692-694) Merasa nyawan dengan lingkungan kerja.(696-698)</p>
--	--	---	--

<p>702. 703. 704. 705. 706. 707. 708. 709. 710. 711. 712. 713. 714. 715. 716. 717. 718. 719. 720. 721. 722. 723. 724.</p>	<p>Terus, bagaimana mba memandang status mba sebagai seorang buruh,? Terfikirkan untuk berarlih pekerjaan?</p> <p>Saya itu seneng sekali mba kerja disini saya bangga jadi pekerja. karena saya bisa bantu suami saya dan saya itu sama sekali ga pernah berfikir mba untuk keluar gitu buat cari kerjaan yang lain gitu ya mba. Saya kan udah ibu – ibu mba, apa sie yang saya bisa mba, yang saya bisa itu ya saya ngelakuin yang kayak gini – gini aja. Terus kan yang penting saya itu udah nyaman, enak sekali kerja disini.</p>	<p>Adanya perasaan nyaman dan senang bekerja di perusahaan ini.</p>	<p>Bangga menjadi seorang pekerja produksi krn dapat membant suami. (708-711)</p> <p>Tidak memiliki keinginan untuk bekerja ditempat lain karena tidak dapat melakukan pekerjaan lain selain yang sedang di lakukan. (713-719)</p> <p>Merasa senang dan nyaman pada pekerjaan ini. (721-724)</p>
---	--	---	--

Lampiran 6. Tabel Tema – tema Subjek 2 SS

A. Motif awal bekerja	
Konsep diri sebagai golongan ekonomi rendah.	(58-60)
B. Pengalaman atas kerja yang menghasilkan uang	
Bekerja untuk membantu ekonomi keluarga	(256 -259)
C. Kerja memberikan pengetahuan	
Pekerjaan yang dilakukan berarti yaitu menambah pengetahuan.	(14-17)
D. Kesulitan dalam melakukan keterampilan	
1. Adanya hambatan dalam menuangkan pemikiran kerja.	(194-196)
2. Kesulitan pekerja produksi untuk meminimalisir kesalahan kerja.	(603-606)
E. Tuntutan pasar yang membombani pekerja	
Tuntutan pasar yang tinggi	(558-559)
F. Aturan yang membatasi komunikasi diantara pekerja	
Adanya keterbatasan dalam membangun hubungan diantara para pekerja selama bekerja.	(368-372)
G. Kerja sebagai aktivitas yang berhubungan dengan sesama pekerja	
Dibutuhkan kekompakan dan kerjasama yang baik di antara Pekerja untuk memperoleh hasil kerja yang baik.	(448-453)
H. Pengaruh tuntutan pasar yang tinggi	
1. Berfokus untuk pencapaian hasil akhir kerja.	(43-45)
2. Selalu menjaga kecepatan dalam produksi	(127-129)
I. Perubahan fisik dan emosional	
1. Terjadi kelelahan fisik selama bekerja.	(121-123)
2. Terjadi peningkatan emosi saat jam kerja padat.	(142-144)
J. Kepedulian dengan sesama pekerja	
Kepedulian untuk membantu sesama pekerja	(399 - 402)
K. Kurangnya relasi dengan lingkungan rumah	
Berkurangnya kesempatan untuk berkumpul di perkumpulan rumah	(316 - 319)
L. Kerja untuk kebutuhan hidup	
Merasa senang mendapat keuntungan sebagai pekerja dibandingkan ibu rumah tangga	(237 - 241)

Lampiran 7. Verbatim Wawancara Subjek 3 RBN

NO	VERBATIM	KOMENTAR	JUDUL TEMA	
1.	<p>Bagaimana pengalaman mas sebagai pegawai produksi?</p> <p>Klo suka dukanya itu mba, dukanya itu saya ini jujur lo sama mba, klo dukanya kerja di sini itu udah berat banget. Saya itu, ngerasa kerja di belakang itu berat sekali.apa lagi klo lagi rame – ramanya, lagi banyak – banyaknya buat bakpia gitu. Orang – orang yang kerja di depan itu kan minta terus ga ya isiannya mana, adonannya piye, kulit adonannya mana, bener – bener berat sekai bener – bener. Apa lagi ya mba pas kita kerja itu banyak hambatan mba, misalkan mesin – mesin adonanya rusak, salurannya, atau airnya mati.terus kadang untuk pembakarannya itu, kayunya itu masih agak basah gitu, bener – bener saya yang stres banget soalnya berat banget mba. Terus pas harus ngisi bakpianya, dituntut cepet – cepet cepet terus. Mana target produksinya banyak sekali. Harus bolak balik depan belakang jadinya mba. Saya itu rasanya udah kayak pengen keluar aja</p>			
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.			Rasa berat dalam bekerja./	
9.			Rasa berat muncul saat kerja yang padat.	
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.			Adanya tekanan kerja dari sesama pekerja produksi.	Adanya tekanan dari sesama pekerja. (16-17)
17.				
18.				
19.				
20.			Rasa berat muncul saat kerja mengalami hambatan.	Adanya rasa berat saat kerja mengalami hambatan.(20-22)
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.			Mengalami stres saat kerja mengalami hambatan.	Mengalami stres saat menemui kesulitan kerja.(29-31)
30.				
31.				
32.				
33.				
34.			Adanya tuntutan bekerja dengan cepat.	Adanya tuntutan bekerja dengan cepat.(34-36)
35.				
36.				
37.			Keinginan untuk berhenti bekerja.	Mengalami keputusan dalam bekerja. (37-39)
38.				
39.				

<p>40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49. 50. 51. 52. 53. 54. 55. 56. 57. 58. 59. 60. 61. 62. 63. 64. 65. 66. 67. 68. 69. 70. 71. 72. 73. 74. 75. 76. 77. 78. 79. 80. 81. 82. 83.</p>	<p>bekerja.Cuma kan jarang kan ya mba ada yang bisa pertahanin kerja disini sampe 5 tahun gitu. Bener – bener berat banget mba klo kerja disini.terus klo sukanya itu mba, kerja disini itu ya mba bisa banyak punya temen, terus temen – temennya itu peduli. Itu sie mba senengnya itu bisa ngerti juga belajar bakpia itu kayak apa dari proses awal sampai proses akhir karena kerja disini itu, kita itu bener – bener di ajarin gitu lo mba cara – cara buatnya karena kita itu diajarin disemua bagian, karena ketika posisinya lagi rame banget kita itu bisa saling menggantikan untuk saling mengejar target produksinya kayak gitu.</p> <p>Kemudian, dapatkah mas mendeskripsikan apa yang terjadi selama proses produksi?</p> <p>Klo mendeskripsikan apa yang terjadi saat sedang melaksanakan proses produksi itu ya, kayak tadi itu mba, ya dari awal milih , nyuci kacang ijonya. Nyucinya itu juga pake tenaga banget tu lo mba, butuh kerja keras, apa lagi situasinya panas gini. Terus klo lagi ngsisi kulit disuruh cepet – cepet terus, bisa banyak salah buatnya bisa</p>	<p>Perasaan berat untuk meninggalkan pekerjaan karena lamanya pengalaman kerja.</p> <p>Memiliki banyak teman dan saling peduli.</p> <p>Perasaan senang mendapat keterampilan.</p> <p>Dituntut untuk memiliki keterampilan di berbagai bidang.</p> <p>Saling dapat bekerja sama untuk mencapai target produksi.</p> <p>Dibutuhkan ketahanan fisik yang kuat selama bekerja.</p> <p>Dituntut untuk mengatur kecepatan dalam proses produksi./ Dapat terjadi kesalahan</p>	<p>Adanya perasaan berat untuk berhenti kerja karena sudah lama bekerja.(42-45)</p> <p>Memiliki banyak teman yang saling peduli.(48-50) Keberartian kerja yaitu mendapat keterampilan.(51- 53)</p> <p>Adanya kerja sama untuk mencapai target produksi.(61- 63)</p> <p>Dibutuhkan ketahanan fisik serta kecepatan gerak yang baik dalam proses produksi. (7-80) Dapat terjadi kesalahan produksi./</p>
--	--	---	--

84.	ketebelan ketipisan gitu.	produksi./	(82 - 83)
85.	Kadang – kadang itu aduh	Adanya rasa berat ketika	Rasa berat saat
86.	duh berat – berat banget.	melakukan kesalahan	menghadapi kesalahan
87.	Kemudian alat – alatnya	dalam produksi.	dalam produksi.
88.	pada rusak aduhh lagi		(85-87)
89.	pusing. Tapi klo disini		
90.	selalu punya cadangan	Adanya antisipasi untuk	Adanya antisipasi
91.	mba. Yang rusak bakal	menjaga proses	untuk menjaga
92.	segera digantiin gitu.	produksi berjalan lancar.	kelancaran proses
93.	Soalnya pas lagi produksi		produksi.(90-93)
94.	itu teruss rusak makin berat	Setiap proses produksi	
95.	mba karena setiap step	berhubungan satu	
96.	produksi itu tergantung	dengan yang lain./	Setiap bagian produksi
97.	satu sama lain. Klo satu	Adanya satu hambatan	berhubungan satu
98.	macet ya susah kerjanya.	dalam salah satu proses	dengan yang lain.
99.	Ga bisa kerja yang dibagian	produksi akan	(96-98)
100.	depan mba. Yang buat isi	mempengaruhi	
101.	yang buat kulit,pengisian,	keseluruhan	
102.	karena adonan kasarnya itu	Dari proses produksi.	
103.	disini. Jadi bener – bener		
104.	harus lancar. Tekanan itu	Adanya tekanan kerja	adanya tekanan yang
105.	datengnya dari bagian	yang berasal dari bagian	berasal dari bagian
106.	depan itu lo mba.	penjualan.	penjualan.(104-106)
107.			
108.	Kemudian, bagaimana		
109.	perasaan mas saat		
110.	bekerja dalam proses		
111.	produksi?		
112.			
113.	Klo perasaan saya itu	Adanya rasa senang	Adanya rasa senang
114.	seneng sih mba. Saya	dalam bekerja.	selama bekerja.
115.	seneng bnget kerja di sini.		(113-114)
116.	Cuman ya itu tadi itu mba	Adanya rasa berat	
117.	berat. Bener – bener berat,	bekerja aktibat	
118.	klo di dibagian ini	kelelahan fisik.	
119.	posisinya cowo semua		
120.	(menjelaskan bagian		Adanya rasa lelah dan
121.	pembuatan adonan).		berat aktibat kelelahan
122.	Panas kayak gini,		fisik selama bekerja.
123.	keringetan dah kayak gini		(120-122)
124.	mba. Pokoknya berat		
125.	banget dari pagi sampe sore	Adanya rasa lelah	
126.	mba. Apalagi ya itu,	bekerja sehaian.	
127.	pulangnyanya itu udah payah		

128.	banget.		
129.			
130.	Kemudian, bagaimana		
131.	pikiran mas saat bekerja		
132.	dalam proses produksi?		
133.			
134.	Ya klo yang saya pikirkan	Pemikiran akan	Beratnya pekerjaan
135.	itu, yang saya pikirin itu ya	beratnya pekerjaan./	membuat timbulnya
136.	beratnya itu mba. Saya	Keinginan untuk	keinginan untuk
137.	pikirin capek, pengen	berhenti bekerja./	berhenti bekerja. /
138.	berhenti. Tapi temen	Adanya dukungan	(134-137)
139.	bilangin jangan berhenti,	teman kerja.	Adanya dukungan dari
140.	sayang klo berhenti. Nanti	Adanya kekawatiran	teman untuk tetap
141.	klo diluar apa bisa kerja	untuk memenuhi	bekerja.(139-141)
142.	yang udah enag kayak gini.	kebutuhan bila beralih	
143.	Ya terus gemana mba	kerja./	
144.	untuk menuhin kebutuhan.	Kekawatiran akan	Kekawatiran akan
145.	Ga bisa kan jadinya, jadi ya	kebutuhan serta	kebutuhan dan tempat
146.	saya terus lakuin pekerjaan	pekerjaan yang baik	kerja yang baik
147.	ini sampai 5 tahun ini. Saya	membuat pekerja	membuat pekerja tetap
148.	juga pengen kerja yang	bertahan bekerja./	berkerja.(144-148)
149.	baik di sini mba terus juga	Adanya keinginan untuk	
150.	mikir, saya itu pengen	bekerja dengan baik./	
151.	nunjukin, nunjukin ke	Keinginan untuk	Keingian untuk
152.	temen – temen yang lain	menjadi contoh yang	menjadi contoh yang
153.	klo kita itu harus bisa jadi	baik bagi sesama	baik bagi sesama
154.	yang baik. Jadi harus	pekerja. /	pekerja.(151-154)
155.	pinter, maksudnya harus	Keinginan untuk	
156.	bisa kerja yang terbaik	menguasai seluruh tahap	
157.	dalam menguasai setiap	produksi dengan baik.	
158.	tahapnya. Jadi setelah saya		
159.	bisa jadi yang terbaik saya	Adanya perasaan senang	Adanya perasaan
160.	itu seneng tu lo mba ngasik	dapat saling berbagi	senang untuk saling
161.	tau anak – anak yang baru	pengetahuan dengan	berbagi pengetahuan
162.	kayag gitu. Istilahnya	pekerja baru.	dengan pekerja lain.
163.	seperti penuanya gitu mba,		(159-162)
164.	tapi di sini buka sebagai		
165.	yang bertanggung jawab lo		
166.	mba. Saya itu jujur mba klo		
167.	saya itu disuru bertanggung	Ketakutan untuk	Ketakutan untuk
168.	jawab dibagian produksi itu	menjadi penanggung	menjadi penanggung
169.	saya itu bener – bener ga	jawab kerja.	jawab di bagian
170.	bisa. Tapi saya tetep bisa		produksi.(167-170)
171.	menjadi yang terbaik dalam	Keinginan untuk	Keinginan untuk

172.	bekerja. Saya itu juga	menjadi yang terbaik	menjadi pekerja yang
173.	karena saya itu pengen	dalam kerja./	terbaik dan dapat
174.	berbagi sama temen –	Keinginan untuk	berbagi ilmu dengan
175.	temen yang lain juga.	berbagi ilmu dengan	pekerja lain.(171-175)
176.		sesama pekerja.	
177.	Kemudian, ee bagaimana		
178.	pengaruh bekerja		
179.	terhadap diri anda ?		
180.			
181.	Ya klo pengarusbekerja		
182.	ini ya jelas toh mba, saya	Adanya perasaan lelah	
183.	tuw bener – bener capek	selama bekerja.	Adanya kelelahan
184.	bekerja. Bekerja di bagian		yang timbul setelah
185.	produksi ini kan bekerja	Pekerjaan yang	bekerja.(183-185)
186.	yang menggunakan fisik.	membutuhkan kekuatan	
187.	Dari mulai yang kerja di	fisik.	
188.	sini badannya itu kecil	Adanya perubahan	Adanya perubahan
189.	berubah gitu mba setelah	ukuran fisik setelah	fisik yang tampak
190.	kerja di sini jadi tinggi	lama bekerja.	setelah lama bekeja.
191.	sama besar. Bener – bener		(188-190)
192.	capek semuanya lah mba,		
193.	keringet kayak gini ini.	Adanya kelelahan fisik	Adanya kelelahan
194.	Pegel – pegel gitu tangan	stelah bekerja.	yang timbul setelah
195.	sama pinggang. Klo		bekerja.(193-195)
196.	dampak emosi itu juga ada		
197.	mba jelas lagi toh mba		
198.	kayak pas pernah sekali		
199.	saya itu pengen yang marah		
200.	– marah sama temen saya.	Adanya peningkatan	Adanya perubahan
201.	Sampe kadang saya itu	emosi selama bekerja.	emosi yang tinggi
202.	yang pengen mukul temen		selama bekerja.
203.	saya, tapi ya saya ga		(200-202)
204.	mungkin ga mukul temen		
205.	kerja di sini. Jadi saya	Adanya kemampuan	
206.	ngontrol emosi saya gitu	mengontrol emosi	Kemampuan
207.	aja sie mba. Berusaha di	negatif kepada sesama	mengontrol emosi
208.	pengendalian emosi untuk	pekerja.	selama bekerja.
209.	itu.		(206-208)
210.			
211.	Terus, mas bisa		
212.	mendeskripsikan		
213.	mengenai arti buruh		
214.	produksi?		
215.			

<p>216. 217. 218. 219. 220. 221. 222. 223. 224. 225. 226. 227. 228. 229. 230. 231. 232. 233. 234. 235. 236. 237. 238. 239. 240. 241. 242. 243. 244. 245. 246. 247. 248. 249. 250. 251. 252. 253. 254. 255. 256. 257. 258. 259.</p>	<p>Buruh produksi tuw ya yang membuat sebuah produk gitu. Yang kayak saya itu bekerja membuat sesuatu. Bekerja yang sesuai dengan target – target yang udah ditentukan kayak target bakpia ini mba.</p> <p>Selanjutnya, apakah mas mengalami hambatan dalam mengungkapkan ide dan pemikiran mas selama bekerja?</p> <p>Oo klo mengungkapkan ide itu ya ga isa ngungkapkan ide, apa lagi ke pemimpin. Karena ya ga semua orang bisa menungkan ide – ide atau mengajukan pemikiran gitu. Di sini itu ga sembarangan karena kan disini modelnya ada mandornya gitu ada atasan saya gitu. Jadi mengungkapkan pemikiran atau ide itu ya ke mandornya dulu. Mandor itu kan orang kepercayaan. Dan klo disini mandor itu bisa mengungkapkan pemikirannya ke kita ini kayak gemana ini kayak gemana diskusi gitu terus nanti mandornya yang bertanggung jawab. Jadi klo secara langsung ke atasan itu ga bisa lewat mandor aja. Kita bisa berbagi pikiraan untkapin ide itu ya antar temen – temen aja bisanya.</p>	<p>Pekerja produksi adalah orang yang menghasilkan sesuatu sesuai dengan target yang telah ditentukan.</p> <p>Tidak dapat menuangkan pemikiran kepada pimpinan./ Hanya pekerja tertentu yang dapat menuangkan ide kepada pimpinan./</p> <p>Adanya hirarki dalam pengungkapan ide kepada pimpinan.</p> <p>Adanya diskusi antara mandor dan pekerja sebelum ide disampaikan ke atasan. Mandor bertanggung jawab akan hasil diskusi yang disampaikan.</p> <p>Pekerja dapat menungkan ide dan pikiran kepada sesama pekerja.</p>	<p>Pekerja produksi adalah orang yang menghasilkan sesuatu sesuai dengan target yang telah ditentukan. (218-222)</p> <p>Adanya keterbatasan pekerja dalam menuangkan ide kepada pimpinan. (237-240)</p> <p>Mandor akan menyampaikan dan bertanggung jawab atas ide pekerja. (248-251)</p> <p>Pekerja dapat menungkan ide kepada pekerja lainnya. (256-258)</p>
--	--	--	--

<p>260. 261. 262. 263. 264. 265. 266. 267. 268. 269. 270. 271. 272. 273. 274. 275. 276. 277. 278. 279. 280. 281. 282. 283. 284. 285. 286. 287. 288. 289. 290. 291. 292. 293. 294. 295. 296. 297. 298. 299. 300. 301. 302. 303.</p>	<p>Kemudian, apa yang menjadi tujuan mas bekerja?</p> <p>Klo tujuan saya bekerja itu mba, ya namanya orang biasa ya saya ya untuk menuhin kebutuhan dan saya juga pengen kan kayak temen – temen yang laen. Dia punya apa saya pengen juga kayak temen – temen. Temen – temen bisa beli motor saya juga pengen. Jadi saya bekerja ya untuk memenuhi kebutuhan saya. Sama ya untuk bantuin adek saya.pokonya saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan mencari uang nafkah. Jadi itu aja sieh mba tujuan saya bekerja.</p> <p>Terus, selama ini sejauh mana kebutuhan mas terpenuhi?</p> <p>Klo apakah semua kebutuhan terpenuhi itu ya ga mba. Ya penghasilan saya ini ga cukup toh mba. Jadi kayak satu kepenuhi yang lainnya ga bisa, satu yang ini yang lainnya lagi ngga. Ya ga pernah cukup sie mba gitu klo masalah kebutuhan saya mba.</p> <p>Selanjutnya, seberapa sering mas menikmati hasil produksi?</p>	<p>Konsep diri golongan ekonomi rendah</p> <p>Kerja untuk mencukupi kebutuhan/ Keinginan untuk memiliki hal yang sama dengan pekerja lain.</p> <p>Bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga.</p> <p>Penghasilan yang tidak mencukupi pemenuhan kebutuhan.</p> <p>Kebutuhan yang tidak terpenuhi.</p>	<p>Konsep diri golongan ekonomi rendah. (270-271)</p> <p>Bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga. (277 - 279)</p> <p>Penghasilan kerja tidak mencukui kebutuhan yang dimiliki oleh pekerja. (291-294)</p>
--	--	---	--

<p>304. 305. 306. 307. 308. 309. 310. 311. 312. 313. 314. 315. 316. 317. 318. 319. 320. 321. 322. 323. 324. 325. 326. 327. 328. 329. 330. 331. 332. 333. 334. 335. 336. 337. 338. 339. 340. 341. 342. 343. 344. 345. 346. 347.</p>	<p>Klo menikmati hasil produksi sering toh mba, karena saya musti ngecek rasanya biar kualitasnya baik. Jadi nyicipin itu untuk ngontrol kualitas dari bakpianya, adonannya kurang asin atau kurang gurih. Jadi biar tau kualitas produknya. Pasti jadi nikmatin produk yang dibuat. Bahkan udah jadi pun memank harus dicoba, biar tau hasil akhir itu kualitasnya seperti apa supaya konsumen itu tetep suka dan menikmati mba.</p> <p>Dapatkan mas menjelakan penilaian lingkungan terhadap pekerjaan mas sebagai pegawai produksi?</p> <p>Penilaian lingkungan terhadap pekerjaan saya itu ga ada sie. Klo saya kan tinggal di mess mba. Di sini saya tinggalnya sama temen – temen. Yah ga ada penilaian lingkungan tentang pekerjaan saya ini.</p> <p>Ooo mas tinggal di mess terus, bagaimana hubungan mas dengan sesama pekerja di sini?</p> <p>Hmmm klo hubungan saya dengan yang lain ya baik mba. Kita itu hubungannya kekeluargaan, Cuma ya klo namanya bekerja itu aturannya dari bos itu ya ga</p>	<p>Pekerja menikmati hasil produksi sebagai bentuk quality control.</p> <p>Menjaga kualitas produk untuk kepuasan konsumen.</p> <p>Tidak adanya penilaian lingkungan terhadap pekerjaan sebagai pekerja produksi.</p> <p>Adanya hubungan yang baik dan kekeluargaan dengan sesama pekerja.</p> <p>Adanya aturan kerja yang membatasi</p>	<p>Pekerja menikmati produk untuk menjaga kualitas produk yang dibuat.(314-317)</p> <p>Adanya hubungan yang baik dan kekeluargaan diantara para pekerja.(342-345)</p> <p>Aturan kerja yang membatasi komunikasi</p>
--	--	--	---

<p>348. boleh ngobrol , tapi bukan 349. berarti ya ga boleh 350. ngomong sama sekali. 351. Karena kan kita juga saling 352. membutuhkan, butuh 353. bantuan ini itu, angkatain 354. ini itu ya ga mungkin ga 355. ngomong toh. Ya tapi tetep 356. kita ga boleh gojek – 357. gojekan sama temen, 358. ngobrol ga boleh, sama 359. suaranya yang keras teriak 360. – teriak gitu juga ga boleh. 361. Jadi di sini sebatas kita 362. berhubungan dalam 363. konteks bekerja saja. 364. Sebatas meminta bantuan 365. itu aja. Jadi ga yang, ga 366. yang apa ya, jadi itu 367. kesempatan untuk saling 368. berhubungan denga teman 369. itu juga sebenarnya ga ada. 370. Soalnya kita itu dituntut 371. untuk fokus kerja di 372. tanggung jawab masing – 373. masing. Semua fokus, 374. semua kerja, jadi ga sempet 375. mikir gitu – gitu udah saya 376. kerja bolak balik sana sini. 377. Jadi gemana caranya biar 378. selesai aja ngejar targetnya. 379. Jadi ya itu aturannya. 380. 381. Terus ada ga mas 382. persaingan kerja di sini? 383. 384. Klo persaingan kerja sie 385. mba, di sini itu apa ya, ya 386. ga ada persaingan. Di sini 387. ga isa bersaing semua itu 388. ya sama rata. Semua itu 389. masing – masing punya 390. kerjaannya sendiri – 391. sendiri. Jadi ga ada yang</p>	<p>komunikasi diantara pekerja. Pekerja membutuhkan komunikasi untuk saling bekerjasama. Pekerja tidak dapat bercanda dan saling berbincang selama jam kerja./ Adanya larangan untuk berbicara dengan volume tinggi. Tidak ada kesempatan untuk berhubungan dengan sesama pekerja selama jam kerja. Tuntutan pemenuhan target produksi menghilangkan kesempatan pekerja untuk berbincang ataupun bercanda dengan sesama pekerja.</p> <p>Tidak ada persaingan diantara pekerja. Setiap pekerja memiliki tugasnya sendiri.</p>	<p>di luar perbincangan kerja.(346-349) Komunikasi dilakukan untuk saling bekerjasama.(350-352) Adanya aturan untuk tidak saling bercanda dengan sesama pekerja serta berbicara dengan volume tinggi. (355-359) Tidak memiliki kesempatan untuk berhubungan dengan sesama pekerja selama jam kerja.(364-368) Tidak adanya kesempatan untuk saling berbincang diantara pekerja karena adanya tuntutan pemenuhan target produksi.(372-378) Tidak ada persaingan diantara pekerja (386 - 388) Setiap pekerja memiliki tugas dan</p>
--	--	---

<p>392. untuk di saingin. Pokoknya 393. semua kerjanya sama. 394. Berapa – berapanya sama. 395. Ga da persaingan. Kita 396. punya fokus dan tanggung 397. jawab masing – masing. 398. Ada lagi Klo disini itu adil 399. mba, disini itu semua kerja 400. sampe malem, ya semua 401. kerja, dapet untung, ya 402. semua kebagian dapet 403. bonus gitu mba. Kita itu 404. selalu kerjanya itu sama – 405. sama. Sama – sama lembur. 406. Jadi kayak lembur tempat 407. yang sekarang ini juga 408. lembur yang ngisi bakpia 409. juga lembur kita kan satu 410. kesatuan kerjanya. Jadi 411. persaingan itu ga ada. 412. Pokoknya enak kerjanya, 413. Cuma ya itu berat kerjanya, 414. ya tertekan, stress dahh 415. gitu. Terus stok bakpia itu 416. selalu aja habis ga pernah 417. yang kelebihan stok gitu, 418. jadi ya kita kerja di sini 419. yang bener – bener ngejar 420. terus permintaan – 421. permintaan dari pembeli itu 422. kan mba. Jadi di sini ga 423. pernah kita yang kelebihan 424. stok selalu aja kekurangan 425. stok. 426. 427. Hmmm gitu, terus apa 428. yang mas lakukan untuk 429. mendapatkan prestasi 430. kerja ? 431. 432. Ya saya ngikutin aturanya 433. aja. Klo untuk aturan kerja 434. di sini ya jelas. Dituntut 435. untuk disiplin. Jam datang</p>	<p>Setiap pekerja memiliki tugas dan tanggung jawabnya sendiri.</p> <p>Setiap pekerja mendapat kewajiban dan hak yang sama.</p> <p>Pekerja merasa senang bekerja karena ada kewajiban dan hak yang sama.</p> <p>Adanya perasaan berat, tertekan saat persediaan produk untuk permintaan pasar tidak pernah mencukupi.</p> <p>Pekerja mengikuti aturan kerja dengan disiplin.</p>	<p>tanggung jawabnya sendiri.(390-393)</p> <p>Setiap pekerja memiliki kewajiban dan hak yang sama. (399-401)</p> <p>Adanya perasaan senang mendapat kewajiban dan hak yang sama (409-412)</p> <p>Merasa tertekaan saat persediaan produk untuk permintaan pasar tidak pernah mencukupi. (414-418)</p> <p>Pekerja mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan. (432-434)</p>
---	--	---

<p>436. jam pulang semuanya 437. disiplin. Kerja itu ga boleh 438. terlambat, misalkan 439. datengnya terlambat kita 440. juga nanti pulang 441. dilambatin. Klo yang udh 442. waktunya pulang itu saya 443. ya yang suka masih di sini 444. bersih – bersih gitu, karena 445. memank harus menja 446. kebersihan. Kemudian 447. kadang kan klo yang 448. namanya tinggal di mess 449. itu jam malamnya itu Cuma 450. sampe jam 9 aja, terus ya 451. ga boleh yang lebih dari 452. itu. Klo misalkan ketauan 453. gitu kita telat, Kita bisa 454. dikeluarin gitu atau ga gaji 455. kita itu bisa dipotong. 456. Terus intinya kita inget lah 457. sama aturan lah. Pas kerja 458. ga boleh ngerokok, ga 459. boleh gojek – gojekan. 460. Kayak gitu sih mba, 461. pokoknya kita itu 462. memberikan yang terbaik 463. selama bekerja. Itu sie yang 464. saya lakukan untuk dapet 465. prestasi yang baik. 466. 467. Memang, bagaimana 468. aturan kerja di sini? 469. 470. Klo aturan kerja itu sendiri 471. sih, sama buat semua 472. pekerja. yang pertama itu 473. kebersihan, kedisiplinan, 474. kebersihan kuku, rambut 475. itu sama semuanya harus 476. bersih. Karena pa, klo 477. lingkungan dan kita bersih 478. ya kita juga yang nyaman 479. bekerja. Yah seputaran itu</p>	<p>Adanya konsekuensi bagi keterlambatan pekerja.</p> <p>Pekerja meluangkan waktu untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja.</p> <p>Adanya konsekuensi pemotongan gaji ataupun pemecatan bagi pekerja yang tidak disiplin dengan jam malam./</p> <p>Pekerja mengingat dengan baik aturan kerja yang ada.</p> <p>Pekerja memberikan yang terbaik untuk dapat berprestasi.</p> <p>Pekerja menyadari pentingnya kebersihan lingkungan.</p>	<p>Adanya konsekuensi bagi keterlambatan pekerja.(437-439)</p> <p>Pekerja bekerja dengan baik untuk mendapatkan prestasi kerja.(460-463)</p> <p>Pekerja menyadari pentingnya kebersihan lingkungan.(475-477)</p>
--	---	--

<p>480. 481. 482. 483. 484. 485. 486. 487. 488. 489. 490. 491. 492. 493. 494. 495. 496. 497. 498. 499. 500. 501. 502. 503. 504. 505. 506. 507. 508. 509. 510. 511. 512. 513. 514. 515. 516. 517. 518. 519. 520. 521. 522. 523.</p>	<p>lah mba aturannya. Oia ga boleh ngerokok juga selama bekerja ya.</p> <p>Terus mengenai aturan libur kerja bagaimana mas?</p> <p>Oia, klo mengenai libur di sini ini wih susah banget mba, kadang klo kita di keluarga itu kadang ada apa gitu ya kayak masalah yang mendadak gitu pokoknya sulit lah mba untuk minta ijin. Ijinnya padahal bener klo ada apa – apa gitu sama keluarga. Jadi ya kita ga bisa, klo belum waktunya jam pulang jadi kita ya ga akan di kasi pulang mba, pokoknya kita harus selesaikan semua tugas kita, apa yang jadi target – target kerjanya kita dulu selesai baru kita boleh pulang. Padahal ya mba, di rumah itu ada hal – hal yang mendesak. Ga bisa lah kita mikirin masalah kita dulu, pokoknya kita selesaikan tugas kita dulu semua. Itu sie mba klo untuk libur itu. Pokoknya itu lah mba, paling susah, paling ga enak yaitu untuk minta ijin, karena di sini itu ga kenal adanya hari libur. Pokoknya kita kerja – kerja terus. Paling pas sepi baru kita gantian – gantian gitu bisa libur sebentar. Apalagi yang tinggal di mess terus</p>	<p>Pekerja sulit untuk mendapatkan waktu berlibur.</p> <p>Pekerja akan diberikan waktu pulang sesuai jadwal yang dimiliki perusahaan.</p> <p>Pekerja akan diberikan kesempatan pulang saat seluruh target kerja terpenuhi.</p> <p>Mengesampingkan keluarga demi memenuhi target produksi.</p> <p>Pekerja kesulitan untuk mendapatkan hari libur.</p> <p>Pekerja dapat libur bergantian ketika permintaan sedang sepi atau menurun.</p>	<p>Kesulitan pekerja untuk mendapatkan hari libur.(488- 490)</p> <p>Berfokus pada target produksi agar dapat pulang. (503-505)</p> <p>Pekerja dituntut untuk mengesampingkan kepentingan keluarga demi terpenuhinya target produksi. (509- 513)</p> <p>Pekerja dapat berlibur secara bergantian saat permintaan pasar sedang sepi.(516-519)</p>
--	--	--	---

<p>524. tidur di sini uh pokoknya 525. jarang sekali jarang sekali 526. libur. Paling ga enak, 527. paling berat itu ya libur itu. 528. 529. Terus sangsi apa yang 530. dikenakan mas klo 531. melanggar aturan ? 532. 533. Mandor saya itu orang 534. yang baik, bener – bener 535. jadi pelindung kami. Saya 536. klo ngelakuin kesalahan 537. itu, pasti dibela gitu lo. 538. Karena kita kan ga luput 539. dari kesalahan ya mba, 540. namanya juga berja. Paling 541. sangsinnya itu ya di omelin 542. ja klo kita salah – salah 543. kerja. Klo yang ga parah – 544. parah sekali paling ya 545. dinasehatin ja, di tegur 546. jangan diulang – ulangin 547. lagi. Cuma ya klo namanya 548. salah pasti ya kena marah. 549. Cuma yang paling parah 550. kena marah itu ya mandor 551. saya, dia yang paling kena 552. marah duluan, dia yang 553. soalnya tanggung jawab. 554. Tapi jujur lo mba, di sini 555. itu ga ada yang mau jadi 556. mandor. Kecuali kmu di 557. tunjuk di percaya jadi 558. mandor. Soalnya harus 559. mau, karena atasan itu klo 560. bilang A ya A. Jadi klo 561. harus jadi mandor ya harus 562. jadi mandor. Harus siap, 563. siap ga siap ya harus siap. 564. Harus bisa bertanggung 565. jawab padahal itu berat 566. banget. Klo saya sendiri di 567. suruh saya itu ga mau jujur</p>	<p>Pekerja merasa berat dalam permohonan ijin kerja.</p> <p>Mandor adalah orang yang baik dan melindungi bawahan.</p> <p>Adanya sangsi verbal ketika pekerja melakukan kesalahan.</p> <p>Mandor adalah orang yang bertanggung jawab akan kesalahan pekerja.</p> <p>Ketiadaan pekerja yang ingin menjadi seorang mandor./ Pekerja menjadi mandor ketika mendapat perintah dari atasan./ Atasan adalah sosok yang tegas.</p> <p>Pekerja merasa berat untuk bertanggung jawab sebagai mandor.</p>	<p>Merasa berat saat meminta permohonan ijin.(525-527)</p> <p>Mandor adalah orang yang baik dan melindungi bawahan. (533-535)</p> <p>Adanya sangsi verbal akan kesalahan yang dilakukan pekerja. (540-542)</p> <p>Mandor adalah orang yang bertanggung jawab atas setiap kesalahan pekerja. (548-551)</p> <p>Pekerja merasa takut untuk menjadi seorang mandor.(553-555)</p> <p>Pekerja menjadi mandor saat mendapat perintah dari atasan. (556-558)</p> <p>Atasan adalah sosok yang tegas.(560-561)</p> <p>Pekerja tidak memiliki kesanggupan untuk menjadi seorang mandor.(563-566)</p>
--	--	---

<p>568. 569. 570. 571. 572. 573. 574. 575. 576. 577. 578. 579. 580. 581. 582. 583. 584. 585. 586. 587. 588. 589. 590. 591. 592. 593. 594. 595. 596. 597. 598. 599. 600. 601. 602. 603. 604. 605. 606. 607. 608. 609. 610. 611.</p>	<p>mba. Tp klo saya ditunjuk ya apa boleh buat. Di sini itu ga boleh bilang kata ga ya lurus mba. Jadi harus siap selalu lah.</p> <p>Oo bgtw jadi benar – benar harus mengikuti perintah atasan ya.. terus mas, bagaimana mas memandang status mas sebagai pekerja produksi? Terfikir untuk mencari pekerjaan lain?</p> <p>Klo status saya sebagai pekerja ini ya mba, saya ya merasa senang aja. Karena ya jujur saya itu ga punya keahlian lain selain yang saya lakukan di sini. Jadi ya mba Cuma ini aja keahlian yang saya bisa lakukan. Jadi saya senang kerja disini, senang banget. keinginan untuk keluar sie saya ga pernah berfikir kayak gitu karena ya belum tentu orang seperti saya ini bisa bekerja dapet pekerjaan di luar sana sebaik di sini. Di sini itu baik sekali mba, saya sudah cukup senang ada di sini. Saya sudah cukup puas. Belum tenu juga, temen – temen juga bilang belum tentu juga kmu di luar dapet ya pekerjaan seperti di sini. Kerjanya sudah enak , sudah ngerti. Klo kita di luar kan kita harus mulai dari 0 lagi, harus belajar lagi. Beda sama di</p>	<p>Pekerja harus selalu siap untuk menjalankan perintah yang diberikan atasan.</p> <p>Perasaan senang menjadi seorang pekerja./ Pekerja merasa tidak memiliki keahlian selain yang dimilikinya kini.</p> <p>Adanya perasaan senang bekerja/.</p> <p>Adanya keinginan untuk berhenti bekerja.</p> <p>Adanya pemikiran tidak akan mendapat pekerjaan yang lebih baik dari sekarang.</p> <p>Adanya perasaan puas bekerja di perusahaan ini.</p> <p>Adanya perasaan ragu untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang.</p> <p>Perlunya pembelajaran</p>	<p>Pekerja dituntut memiliki kesiapan untuk menjadi mandor.(568-571)</p> <p>Perasaan senang menjadi seorang pekerja.(582-584) Pekerja merasa tidak memiliki keahlian lain selain yang dimiliki sekarang.(585-588)</p> <p>Pekerja merasa senang bekerja.(590-591)</p> <p>Tidak adanya keinginan untuk keluar karena pemikiran tidak akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang. (594-599)</p> <p>Merasa puas bekerja di perusahaan ini. (601-602)</p> <p>Adanya perasaan ragu untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang. (606-609)</p> <p>Perlunya pembelajaran</p>
--	--	--	--

612.	sini kita kan sudah hafal,	kembali bila harus	kembali ketika pekerja
613.	menguasai sekali apa yang	bekerja di tempat lain.	memutuskan untuk
614.	harus kita lakukan.		bekerja di tempat lain.
615.			(611-614)



Lampiran 8. Tabel Tema – tema Subjek 3 RBN

A. Motif awal bekerja	
1. Konsep diri golongan ekonomi rendah.	(270-271)
B. Pengalaman atas kerja yang menghasilkan uang	
Bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga.	(277-279)
C. Kerja yang memberikan pengetahuan	
Keberartian kerja yaitu mendapat keterampilan.	(51- 53)
D. Kesulitan dalam melakukan keterampilan	
1. Adanya keterbatasan pekerja dalam menuangkan ide kepada pimpinan.	(237-240)
2. Dapat terjadi kesalahan produksi.	(83 - 84)
E. Tuntutan pasar membebani pekerja	
Merasa tertekaan saat persediaan produk untuk permintaan pasar tidak pernah mencukupi.	(414-418)
F. Aturan yang membatasi komunikasi diantara pekerja	
Tidak memiliki kesempatan untuk berhubungan dengan sesama pekerja selama jam kerja.	(364-368)
G. Kerja sebagai aktivitas yang berhubungan dengan sesama pekerja	
1. Adanya kerja sama untuk mencapai target produksi.	(61- 63)
2. Setiap bagian produksi berhubungan satu dengan yang lain.	(96-98)
H. Pengaruh tuntutan pasar yang tinggi	
1. Berfokus pada target produksi agar dapat pulang.	(503-505)
2. Adanya tuntutan bekerja dengan cepat.	(34-36)
I. Perubahan fisik dan emosional	
1. Adanya kelelahan yang timbul setelah bekerja.	(183-185)
2. Adanya perubahan emosi yang tinggi selama bekerja.	(200-202)
J. Kepedulian terhadap sesama pekerja	
Dapat berbagi keterampilan dengan sesama pekerja	(171 - 175)
K. Keputusan dalam kerja	
1. Mengalami keputusan dalam bekerja.	(37-39)
2. Beratnya pekerjaan membuat timbulnya keinginan untuk berhenti bekerja.	(134-137)
L. Kerja untuk kebutuhan	
Membantu memenuhi kebutuhan keluarga.	(227 - 279)

Lampiran 9. Tabel Tema – tema Kelompok Subjek

TEMA – TEMA	RN	SS	RBN
1. Motif awal bekerja			
- Konsep diri sebagai golongan ekonomi rendah.	541 - 543	58 – 60	270 - 271
2. Pengalaman bekerja			
a) Pengalaman atas kerja yang menghasilkan uang	322 – 323	256 - 259	277 - 279
b) Kerja memberikan pengetahuan	13 – 15	14 - 17	51 - 53
c) Tuntutan pasar yang membebani pekerja	403 - 404	558 – 558	414 – 418
d) Kesulitan dalam melakukan keterampilan.			
1. Hambatan dalam menuangkan ide kepada atasan	385 – 390	194 - 196	237 – 240
2. Kesulitan pekerja untuk meminimalisir kesalahan kerja	94 - 96	603 – 606	82 – 83
e) Adanya keterbatasan dalam membangun hubungan diantara pekerja.	240 – 243	368 – 372	364 – 368
f) Kerja sebagai aktivitas dengan sesama pekerja			
1. Dibutuhkan kekompakan dan kerjasama yang baik diantara pekerja untuk memperoleh hasil kerja yang baik	-	448 – 452	61 – 63
2. Setiap bagian berhubungan satu dengan yang lain.	183 – 185	421 - 423	96 – 98
3. Dampak dari bekerja			
a) Dampak kerja terhadap diri			
1. Perubahan fisik dan emosional			
- Terjadi perubahan fisik setelah bekerja.	168 – 169	121 - 123	183 – 185
- Terjadi peningkatan emosi disaat jam kerja yang padat.	189 – 192	142 – 144	200 – 202
2. Pengaruh tuntutan pasar yang tinggi			
- Berfokus untuk pencapaian hasil akhir kerja	147 – 148	43 - 45	503 - 505
- Permintaan pasar mempengaruhi kecepatan dalam produksi	130 - 133	127 - 129	34 - 36
3. Kepedulian kerja terhadap sesama.			

- Dapat saling memantu dengan sesama pekerja	62 - 64	399 - 402	171 - 175
b) Dampak kerja terhadap lingkungan tinggal. Berkurangnya kesempatan untuk berelasi dengan lingkungan tinggal	-	316 - 319	-
c) Dampak kerja dalam memahami kerja			
1. Keputusan kerja			
- Rasa berat menghadapi kesalahan dalam bekerja	286 – 289	-	37 - 39
- Beratnya pekerjaan membuat timbulnya keinginan utuk berhenti bekerja.	498 – 501	-	134 – 137
2. Kerja memenuhi kebutuhan	700 – 703	237 - 241	277 – 279

