

## ANALISIS MANFAAT DAN DAMPAK USAHA PELAYANAN TRANSPORTASI ONLINE BAGI PERUBAHAN DAN PENINGKATAN ORIENTASI EKONOMI KALANGAN PEKERJA PROFESIONAL DI KOTA MAKASSAR

Andi Fahriadi Amir<sup>1</sup>, Sutarjo Tui<sup>2</sup>, Iqbal<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

<sup>1</sup>anfahriadi@gmail.com, <sup>2</sup>sutardjotui@gmail.com, <sup>3</sup>iqbalar317@gmail

---

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan menjelaskan (1) keterlibatan kalangan pekerja profesional bergabung sebagai mitra pengemudi (driver online) dengan perusahaan TNC, (2) faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi (memotivasi) dan (3) manfaat dan dampak bagi perubahan dan peningkatan orientasi ekonomi kalangan pekerja profesional. Tipe penelitian ini deskriptif kualitatif. Subyek penelitian 9 (sembilan) orang. Teknik pengumpulan data dengan survey/ observasi dan wawancara. Teknik analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kalangan pekerja profesional yang terlibat bergabung dengan perusahaan TNC di Kota Makassar kebanyakan berusia produktif, berpendidikan sarjana dengan beragam latar belakang disiplin ilmu, beragam profesi (guru/ dosen, ASN, tenaga medis, karyawan bank, manajer dan karyawan swasta), masa kerja dan pendapatan beragam, masa kemitraan dengan perusahaan TNC bervariasi (1-3 tahun), kebanyakan bermitra dengan Grab disamping Gojek dengan penghasilan Rp.100.000 - Rp.300.000 per hari, dan umumnya keterlibatan mereka berorientasi ekonomi, serta menggunakan modalitas asset kendaraan pribadi (mobil dan motor), serta memanfaatkan fleksibilitas pekerjaan dan waktu 3 – 10 jam per hari. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi terutama motivasi memanfaatkan fleksibilitas pekerjaan, tekanan beban ekonomi dan peningkatan kebutuhan biaya hidup sehari-hari pribadi dan keluarga, motivasi memperbesar volume pendapatan, motivasi memenuhi kebutuhan dan mengatasi masalah beban ekonomi dan biaya hidup sehari-hari secara mandiri, motivasi memaksimalkan produktivitas waktu dan kegiatan bernilai ekonomi, kebutuhan pekerjaan sampingan, perubahan orientasi tujuan dan kepentingan ekonomi pribadi dan keluarga. Faktor eksternal terutama fleksibilitas pekerjaan. Kemitraan memberikan manfaat multidimensional terutama aspek ekonomi berupa peningkatan nilai tambah ekonomi dan penghasilan tambahan setiap hari. Dampaknya antara lain timbul masalah kesehatan, kekecewaan akibat perubahan kebijakan dan penurunan orderan/ pendapatan, peningkatan beban volume jam kerja, beban pengeluaran dan penggunaan biaya ekonomi, konflik internal dan eksternal dengan perusahaan TNC, persaingan tinggi berakibat penurunan penghasilan, ancaman kelangsungan pekerjaan bagi mitra pengemudi lama dan baru akibat tidak adanya pembatasan jumlah mitra pengemudi.

**Kata kunci:** Manfaat, dampak, transportasi online, pekerja profesional

---

### PENDAHULUAN

Manusia baik sebagai individu maupun kelompok masyarakat pada suatu wilayah atau daerah maupun negara pada dasarnya adalah merupakan potensi modal sosial (social capital)

dan sumber daya manusia (SDM) yang sangat baik untuk dikelola, diorganisir, dikembangkan dan diberdayakan berdasarkan pendekatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau human resources management (HRM) bagi kemajuan pembangunan nasional dan daerah pada segala bidang. Menurut Fathoni (2006:16-

32), ada 6 (enam) pendekatan MSDM yaitu politik, ekonomi, hukum, sosiokultural, administratif, dan teknologi (Handoko, 2014).

Di Indonesia, alinea IV Pembukaan UUD 1945 telah mengamanatkan cita-cita, tujuan dan hakikat pembangunan nasional adalah “pembangunan manusia Indonesia seutuhnya”. Untuk itulah diperlukan peran MSDM/HRM dalam membangun manusia seutuhnya tersebut. Menurut Handoko (2011:13), dalam MSDM, yang dimanage adalah manusia-nya, jiwa atau kalbunya, mental dan perilakunya, potensi knowledge dan skill-nya, produktivitas dan inovasi-inovasinya.

Sehubungan dengan peranan MSDM dalam membangun manusia Indonesia seutuhnya tersebut, maka salah satu aspek yang sangat populer dan berkembang dinamis dalam kehidupan berbangsa-bernegara, berpembangunan dan bermasyarakat dalam lima tahun terakhir yang menarik untuk ditelaah adalah kehadiran Transportation Network Company (TNC) atau disebut juga perusahaan transportasi online, yaitu perusahaan yang berbasis aplikasi teknologi yang menggunakan prinsip sharing economy, ride sharing dan redistribusi teknologi dalam kegiatan operasi usaha dan bisnisnya. Di Indonesia, TNC tersebut disebut Uber (berasal dari Amerika), kemudian Grab (berasal dari Malaysia), dan terakhir Gojek (dari Indonesia sendiri) yang beroperasi di daerah-daerah perkotaan sejak Tahun 2015 terutama di kota-kota besar termasuk di Kota Makassar.

Kehadiran TNC tersebut bukan hanya menciptakan booming mobilitas masyarakat untuk menjadi user atau konsumen jasa layanan transportasi online (daring) namun juga memobilisasi minat dan motivasi kalangan warga masyarakat dari berbagai latar belakang sosial budaya dan ekonomi baik yang belum memiliki pekerjaan maupun yang sudah bekerja untuk menjadi mitra pengemudi atau driver online. Perubahan dan peningkatan orientasi ekonomi secara masif terjadi sejak kehadiran TNC yang disebabkan oleh dua hal utama yakni booming dan information bug atau demam informasi mengenai potensi penghasilan besar, dan fleksibilitas pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan TNC.

Menarik dicermati lebih jauh, kalangan “pekerja profesional” yang bekerja pada instansi pemerintah, institusi ataupun perusahaan konvensional tertentu baik yang baru bekerja maupun yang sudah bekerja selama bertahun-tahun dengan pekerjaan dan pendapatan tetap, juga ikut tertarik atau menaruh minat dan termotivasi untuk terlibat bergabung sebagai mitra pengemudi atau driver online. Pekerja profesional adalah mereka yang memiliki kompetensi dalam suatu pekerjaan tertentu, berdisiplin dan kerasan dalam pekerjaannya, sikapnya mengacu pada peningkatan kualitas profesi, serta ahli dibidangnya dan mengandalkan keahliannya tersebut sebagai mata pencahariannya (Uno, 2007).

Kemitraan kalangan pekerja profesional dengan perusahaan jasa transportasi online (TNC) cenderung dipengaruhi oleh faktor motivasional internal seperti motivasi memperoleh tambahan penghasilan, memenuhi kebutuhan ekonomi, memperbesar volume pendapatan serta mengatasi masalah beban ekonomi dan biaya hidup sehari-hari secara mandiri, memaksimalkan produktivitas waktu luang untuk kegiatan yang bernilai ekonomi, adanya persepsi atas ketidakcukupan penghasilan dari pekerjaan tetap, kebutuhan pekerjaan sampingan maupun pekerjaan pokok, serta perubahan orientasi tujuan dan kepentingan ekonomi pribadi dan keluarga.

Kemitraan kalangan pekerja profesional dengan perusahaan TNC sulit pula dilepaskan dari faktor-faktor eksternal yang mempengaruhinya seperti adanya investasi dari perusahaan jasa transportasi online, fleksibilitas waktu kerja, sugesti dari teman, informasi dan propaganda dari orang lain dan media, kebijakan kompensasi finansial (pendapatan gaji pokok) dari instansi/institusi/perusahaan konvensional yang dinilai relatif terbatas dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dan biaya hidup, status sebagai pekerja profesional tidak/ kurang menjamin kesejahteraan ekonomi, serta perubahan sosial ekonomi masyarakat.

Kemitraan kalangan pekerja profesional dengan perusahaan TNC memberikan manfaat multidimensional, baik dari aspek ekonomi (terutama peningkatan produktivitas dan nilai tambah ekonomi dan penghasilan tambahan), aspek sosial budaya, pendidikan, psikologi,

politik, hukum, teknologi serta aspek manajemen dan administrasi. Namun fenomena permasalahannya, kemitraan tersebut juga secara nyata menimbulkan aneka ragam dampak baik dari aspek kesehatan, beban kerja berlebihan, timbulnya perasaan kecewa akibat perubahan kebijakan insentif/ bonus, peningkatan beban volume jam kerja, beban pengeluaran dan penggunaan biaya ekonomi, konflik internal dan eksternal dengan perusahaan TNC, persaingan dalam perebutan orderan penumpang, penurunan penghasilan, semakin banyaknya populasi mitra pengemudi tanpa adanya kebijakan pembatasan rekrutmen sehingga mengancam kelangsungan pekerjaan bagi mitra pengemudi lama maupun mitra baru. Selain itu, potensi eksploitasi manusia dalam sistem usaha pelayanan transportasi online semakin terbuka.

## TINJAUAN LITERATUR

### Landasan Teori

#### Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia (human resources) dengan manajemen sulit dipisahkan sehingga lahirlah istilah manajemen sumber daya manusia/ MSDM (human resources management/ HRM). MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013:2). Manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2011:13).

Pendapat beberapa ahli tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan

organisasi secara efektif dan efisien. MSDM fokus memanager seluruh potensi yang ada pada diri setiap manusia mulai dari jiwa atau kalbu, mental dan perilaku, kompetensi hingga produktivitas dan inovasi-inovasinya.

### Motivasi dalam Perspektif Konsep dan Teori Hirarki Kebutuhan

#### Perspektif Konsep Motivasi

Sartain menggunakan kata motivasi dan drive untuk pengertian yang sama. Pada umumnya suatu motivasi atau dorongan adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan (goal) atau perangsang (incentive). Tujuan (goal) adalah yang menentukan/membatasi tingkah laku organisme itu. Jika yang ditekankan ialah fakta atau obyeknya, yang menarik organisme itu, maka dipergunakan istilah “perangsang” (Purwanto, 2010:60). Konsepsi ini sejalan yang dikemukakan Stanford, “motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class”. (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Mangkunegara, 2013:93).

Tujuan dari motivasi dalam dunia kerja adalah: (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (2) Meningkatkan produktivitas kerja; (3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; (4) Meningkatkan kedisiplinan; (5) Mengefektifkan pengadaan karyawan; (6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan; (8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan; (9) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas; (10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Hasibuan, 2016:146).

Motivasi berdasarkan sumbernya bisa digolongkan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik yaitu suatu bentuk motivasi berasal dari dalam diri, dan motivasi ekstrinsik berasal dari perangsang luar (Suwatno dan Donni, 2011:175). Motivasi kerja dibagi menjadi dua, Pertama, Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik sehingga semangat kerja bawahan akan meningkat. Kedua, Motivasi

negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik. Hal ini berarti motivasi kerja dapat dibagi dua yaitu motivasi positif dengan memberikan hadiah dan motivasi negatif dengan memberikan hukuman (Hasibuan, 2016:150).

**Teori Hirarki Kebutuhan Maslow**

Hierarki tersebut didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi (Dessler, 2015:81).

**Pekerja Profesional**

Istilah “Profesional” berasal dari akar kata ‘profesi’. Profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, yang didapat melalui pendidikan dan latihan tertentu, menuntut persyaratan khusus, memiliki tanggung jawab dan kode etik tertentu pula (Saud, 2009:95). Profesi merupakan suatu “pekerjaan tertentu yang menuntut persyaratan khusus dan istimewa sehingga meyakinkan dan memperoleh kepercayaan pihak yang memerlukannya.

**Sistem Transportasi dalam Pembangunan Ekonomi**

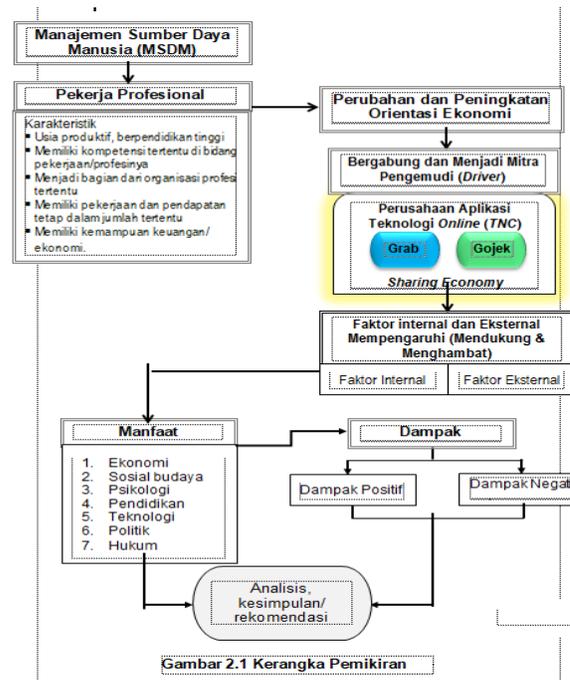
**Konsep Dasar**

Transportasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari fasilitas tertentu beserta arus dan sistem kontrol yang memungkinkan orang atau barang dapat berpindah dari suatu tempat ke tempat lain secara efisien dalam setiap waktu untuk mendukung aktivitas manusia (Papacostas, 1987 dalam Adisasmita, 2014:1).

**Kontribusi Sektor Transportasi Bagi Pembangunan Ekonomi**

Pembangunan dalam bidang ekonomi sebagai upaya peningkatan kapasitas produksi untuk menghasilkan pertambahan output biasanya diukur menggunakan Produk Domestik Bruto (PDB) atau Gross National Product (GNP), pada tingkat daerah adalah Produk Domestik

Regional Bruto (PDRB). Karena itu jasa transportasi dibutuhkan oleh berbagai kegiatan



pada banyak sector terutama kegiatan ekonomi dan perdagangan (Sakti, 2013:9-10).

**METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian ini adalah deskriptif kualitatif (Sugiyono, 2017, Nazir, 2014; Gunawan, 2013) yang digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan keterlibatan kalangan profesional dalam kemitraan dengan perusahaan TNC di Kota Makassar, faktor-faktor internal dan eksternal yang memotivasi atau mempengaruhi motivasi kalangan pekerja profesional bergabung sebagai mitra pengemudi (driver online) dengan perusahaan TNC, serta manfaat dan dampak usaha pelayanan transportasi online bagi perubahan dan peningkatan orientasi ekonomi kalangan pekerja profesional, dengan menggunakan dasar-dasar teori yang ada (Bodgan & Taylor, 2009). Desain penelitian adalah analitik, eksploratif, fenomenologi (Creswell, 2010).

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar. Pemilihan lokasi penelitian tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa (1) Kota Makassar merupakan salah satu kota metropolitan di Indonesia yang sejak beberapa

tahun lalu sampai sekarang disibukkan oleh kehadiran perusahaan berbasis teknologi aplikasi/TNC (terutama Grab dan Gojek) dalam sistem pelayanan transportasi online; (2) Bukan saja warga masyarakat umum, namun kalangan pekerja profesional pun semakin banyak terlibat atau bergabung menjadi mitra pengemudi (driver) pada perusahaan berbasis teknologi aplikasi (Gojek, Grab) yang ada

## HASIL PENELITIAN

Gambaran mengenai obyek penelitian tercermin dari karakteristik kalangan pekerja profesional sebagai responden/ informan maupun identitasnya sebagai mitra pengemudi (*driver online*) pada perusahaan jasa transportasi *online* yang ada atau beroperasi di Kota Makassar.

Komunitas penduduk atau masyarakat suatu wilayah atau daerah baik di pedesaan terlebih di perkotaan dalam sebuah negara dan pemerintahan pada dasarnya merupakan modalitas sosial (*social capital*) sumber daya manusia (SDM) yang sangat baik untuk dikelola dan dikembangkan potensinya melalui pendekatan manajemen (MSDM atau *Human Resources Management/ HRM*) guna memenuhi ketersediaan tenaga-tenaga SDM yang handal (*excellent human resources*) bagi kelancaran dan kemajuan pembangunan nasional dan daerah.

Salah satu elemen atau kelompok komunitas masyarakat yang terus eksis khususnya di perkotaan adalah komunitas pekerja profesional, yang dalam beberapa tahun terakhir ikut mengambil bagian dan peran didalam sistem pelayanan transportasi khususnya yang berbasis aplikasi teknologi digital atau *online*. Diantara pekerja profesional mengambil peran di dalam menciptakan inovasi disrupti teknologi melalui pendirian usaha dan bisnis dalam bentuk *Transportation Network Company* (TNC) atau perusahaan jasa transportasi *online*, sementara kalangan pekerja profesional lainnya ikut mengambil bagian dan peran secara langsung yakni menciptakan investasi asset kendaraan, membangun kemitraan dengan perusahaan TNC

serta melibatkan diri bergabung sebagai mitra pengemudi.

Keterlibatan kalangan pekerja profesional bergabung dengan perusahaan TNC tersebut sesungguhnya merupakan bagian integral dari pelaksanaan MSDM karena sesuai dengan makna MSDM yang dikemukakan oleh Handoko (2011) sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Kalangan pekerja profesional bergabung dengan perusahaan TNC harus memenuhi sejumlah syarat tertentu baik syarat administrasi maupun operasional.

Di Kota Makassar, seperti halnya kota-kota besar metropolitan dan modern lainnya di Indonesia, telah menjadi basis operasional usaha dan bisnis pelayanan jasa transportasi berbasis aplikasi teknologi *online* berdasarkan prinsip *sharing economy* yang dijalankan oleh perusahaan TNC khususnya Grab dan Gojek melalui pelibatan secara langsung mitra pengemudi (*driver online*) yang berasal dari berbagai komunitas dan elemen masyarakat termasuk kalangan pekerja profesional dalam kemitraan usaha tersebut.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa mitra pengemudi *Grabcar* umumnya menggunakan fleksibilitas waktu kerja antara 3 – 8 jam per hari, sedangkan mitra pengemudi *Grab bike* antara 8 – 10 jam per hari. Hal ini berarti bahwa mitra pengemudi *Grab bike* menggunakan waktu fleksibel lebih banyak dan panjang/lama daripada mitra pengemudi *Grabcar*. Perkataan lain, mitra pengemudi *Grabbike* lebih produktif memanfaatkan fleksibilitas waktu kerja daripada mitra pengemudi *Grabcar*. Namun demikian, mitra pengemudi *Grabcar* memiliki potensi penghasilan (produktivitas pendapatan) yang lebih besar (Rp. 100.000 – Rp. 300.000) daripada mitra pengemudi *Grabbike*. Berdasarkan perbandingan tersebut maka dapat dikatakan bahwa Pertama, *Grabcar* menciptakan investasi asset kendaraan yang lebih besar dengan pemanfaatan fleksibilitas waktu yang lebih

efisien yang menghasilkan produktivitas pendapatan yang lebih besar. Sebaliknya, *Grabbike* dan *Gojek* menciptakan investasi aset kendaraan yang lebih rendah dengan pemanfaatan fleksibilitas waktu yang lebih banyak yang menghasilkan produktivitas pendapatan yang lebih rendah.

Penggunaan aset kendaraan pribadi berupa mobil dan motor yang telah memenuhi syarat serta kelengkapan administrasi lainnya mengisyaratkan bahwa kalangan pekerja profesional harus bersedia menginvestasikan aset kendaraan pribadinya untuk bermitra dengan pihak aplikator perusahaan TNC (khususnya Grab dan Gojek), untuk berbagi orderan layanan konsumen penumpang melalui kendali server – IOT (*internet of things networking*) dan *smartphone*, untuk berbagi kendaraan dengan orang lain yang membutuhkan pelayanan jasa pengangkutan secara *online*, serta untuk berbagi hasil pendapatan (*income*) atas setiap transaksi antara mitra dengan aplikator. Dengan demikian, keterlibatan kalangan pekerja profesional menginvestasikan aset kendaraan pribadinya untuk bergabung sebagai mitra pengemudi (*driver online*) dengan perusahaan Grab dan Gojek, adalah merupakan manifestasi dari pelaksanaan prinsip *sharing economy*, *ride sharing* dan redistribusi aplikasi teknologi. Hal ini sesuai dengan teori alokasi yang efisien pareto yang diterapkan dalam *sharing economy* yang dikemukakan Nicholson sebagai usaha terbaik bagi setiap orang untuk menjadi lebih baik secara bersama-sama melalui hubungan saling bekerja sama untuk menjadi lebih baik dalam perekonomian pertukaran.

Keterlibatan kalangan pekerja profesional bermitra dengan pihak aplikator perusahaan Grab dan Gojek di Kota Makassar merepresentasikan sejumlah fungsi dan peran serta orientasi kepentingan *sharing economy*, dan hal ini sesuai yang dikemukakan oleh kalangan ahli antara lain:

- 1) Pekerja profesional (mitra) berkesempatan meraih peluang yang ditawarkan oleh perusahaan Grab dan Gojek untuk

meningkatkan efisiensi, pertumbuhan dan lapangan kerja (Regidor, 2016).

- 2) Pekerja profesional (mitra) berkesempatan mengubah aset kendaraan pribadinya yang tidak terpakai menjadi sumber daya yang produktif. Mobil atau motor pribadi diinvestasikan dan sekaligus dimanfaatkan sehingga meningkatkan nilai produktifitas aset tersebut dan sekaligus menghasilkan pendapatan bagi diri pribadi dan keluarganya (Wallsten, 2015).
- 3) Pekerja profesional (mitra) berkesempatan menciptakan cara baru untuk mengelola usaha/bisnis dan pekerjaan (sampingan), serta meningkatkan produktifitas aset kendaraan pribadi dan pendapatannya.
- 4) Pekerja profesional (mitra) berkesempatan bergabung mengoperasikan kendaraan pribadinya untuk mendapatkan kelancaran pendapatan, baik sebagai pekerja penuh waktu atau sebagai pelengkap dari pekerjaan lain (Hall, 2015).
- 5) Pekerja profesional (mitra) berkesempatan memanfaatkan fleksibilitas pekerjaan yang ditawarkan oleh TNC/ perusahaan Grab dan Gojek dalam penerapan kerjasama *sharing economy* untuk bekerja pada waktu yang mereka inginkan. (Hall, 2015).

Kalangan pekerja profesional terlibat ataupun melibatkan diri bergabung dengan perusahaan TNC yang beroperasi di Kota Makassar sangat erat kaitannya dengan pengaruh berbagai determinan faktor baik yang berasal dari dirinya sendiri (disebut faktor internal) maupun yang berasal dari luar dirinya atau dari lingkungan masyarakat (disebut faktor eksternal) secara langsung ataupun tidak langsung.

#### a. Faktor-faktor Internal

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat sejumlah faktor internal yang mempengaruhi kalangan pekerja profesional bergabung dengan perusahaan Grab dan juga Gojek untuk bekerja sebagai mitra pengemudi (*driver online*) sehubungan dengan perubahan dan peningkatan orientasi ekonominya. Sejumlah faktor internal yang dimaksud antara lain:

1. Kemauan/ keinginan kalangan pekerja profesional untuk berinvestasi asset pribadi (kendaraan)
2. Kepemilikan asset kendaraan pribadi berupa mobil, motor
3. Inisiatif sendiri menjadi mitra pengemudi atau driver online
4. Motivasi diri untuk memanfaatkan fleksibilitas waktu kerja yang ditawarkan oleh pihak manajemen perusahaan jasa transportasi online
5. Peningkatan kebutuhan biaya hidup sehari-hari pribadi dan keluarga
6. Tekanan beban ekonomi individu dan keluarga
7. Motivasi diri pribadi untuk memperbesar volume pendapatan
8. Motivasi diri pribadi untuk mengatasi masalah beban ekonomi dan biaya hidup sehari-hari
9. Motivasi diri untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan biaya hidup sehari-hari secara mandiri
10. Motivasi diri untuk memaksimalkan produktivitas waktu untuk kegiatan yang bernilai ekonomi
11. Persepsi atas ketidakcukupan penghasilan dari pekerjaan tetap dan pendapatan tetap
12. Persepsi pekerjaan sampingan
13. Perubahan orientasi tujuan dan kepentingan ekonomi pribadi dan keluarga (hasil penelitian, 2020).

Mencermati sejumlah faktor internal tersebut maka jelas bahwa faktor yang utama dan pertama adalah faktor motivasi. Kemauan kalangan pekerja profesional untuk berinvestasi asset kendaraan pribadi, inisiatif menjadi mitra pengemudi atau *driver online*, motivasi diri untuk memanfaatkan fleksibilitas pekerjaan dan waktu kerja, motivasi untuk memperbesar volume pendapatan maupun memenuhi kebutuhan dan mengatasi masalah beban ekonomi dan biaya hidup sehari-hari secara mandiri, motivasi untuk memaksimalkan produktivitas waktu untuk kegiatan yang bernilai ekonomi, semuanya sesuai dengan konsep dan teori motivasi yang dikemukakan oleh Santrock (2014), Stanford (Mangkunegara, 2013), dan Purwanto (2014)

mengenai motivasi sebagai proses memberikan energi, mengarahkan dan mempertahankan energi, kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, serta tujuan motivasi untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu atau bekerja dengan giat sehingga tujuan diri dan perusahaan dapat tercapai sehingga memperoleh hasil.

Motivasi kalangan pekerja profesional bergabung dengan perusahaan jasa transportasi *online* (khususnya Grab dan Gojek) sebagai mitra pengemudi (*driver online*) sehubungan dengan perubahan dan peningkatan orientasi ekonominya sesuai pendapat Suwatno dan Donni (2011) dan Hasibuan (2016) mengenai fungsi motivasi sebagai pendorong pada diri seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, kemauan dan kerelaan seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang disadari dan yang tidak disadari.

Motivasi yang dimiliki oleh kalangan pekerja profesional untuk bekerja sebagai mitra pengemudi atau driver Grab dan Gojek bukan saja berasal dari dirinya (motivasi intrinsik) namun juga motivasi dari luar (motivasi ekstrinsik). Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Suwatno dan Donni (2011) mengenai motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri, dan motivasi ekstrinsik berasal dari perangsang luar, dan motivasi intrinsik sebagai motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar; sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar.

Kalangan pekerja profesional, walaupun sudah memiliki pekerjaan tetap dan juga penghasilan/ pendapatan tetap dari instansi/ institusi/ perusahaan konvensional tempatnya bekerja, namun hal itu dianggap atau dirasakan tidak/ kurang memadai lagi untuk menopang kehidupan ekonomi pribadi dan keluarganya ataupun didalam memenuhi aneka kebutuhan biaya hidup sehari-hari yang semakin meningkat.

Fenomena ini sesuai dengan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (Hasibuan, 2016) bahwa manusia tidak akan pernah puas, dan selalu berusaha memenuhi kebutuhan yang lain yang lebih tinggi bila kebutuhan yang satu dan lainnya sudah terpenuhi.

Perilaku dan motivasi kalangan pekerja profesional bermitra dengan perusahaan TNC (khususnya Grab/ Gojek) di Kota Makassar sesuai teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow mengenai lima jenjang kebutuhan dasar manusia yakni jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Kelima kebutuhan dasar tersebut adalah: (1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), terutama kebutuhan fisik, materi dan pendapatan; (2) Kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*), terutama perlindungan terhadap kebutuhan ekonomi dan keuangan; (3) Kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs or belongingness*), terutama seperti kebutuhan persahabatan, bergaul dalam masyarakat, kebutuhan berafiliasi dengan sesamanya, kebutuhan mencari hubungan yang bermakna.

Pengaruh faktor motivasi terhadap keterlibatan kalangan pekerja profesional untuk bekerja sebagai mitra pengemudi atau driver Grab dan Gojek sejalan dengan hasil penelitian Kinanti (2019) bahwa terdapat satu faktor dominan yang memotivasi *driver* Go-Jek yaitu faktor fisiologis dalam Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang terdiri dari kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman *driver*. Kebutuhan fisiologis meliputi pemenuhan pendapatan dan fasilitas kerja *driver*, sedangkan kebutuhan rasa aman meliputi pemenuhan asuransi kesehatan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta pemberian program tunjangan hari tua.

Berdasarkan pendapat Siagan (2016), maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi pekerja profesional bermitra dengan perusahaan Grab/ Gojek diantaranya adalah: (1) Persepsi pekerja

profesional itu sendiri mengenai diri sendiri, persepsi mengenai kebutuhan ekonomi dan pendapatannya, persepsi mengenai ketidakcukupan gaji dari pekerjaan tetap dan pendapatan tetap di instansi/ institusi/ perusahaan konvensional tempatnya bekerja, persepsi bahwa pekerjaan sebagai mitra pengemudi adalah pekerjaan sampingan, dan lainnya; (2) Harga diri sebagai pekerja profesional ataupun sebagai mitra pengemudi (*driver* Grab/ Gojek); (3) Harapan pribadi atas keputusan dan tindakannya melakukan investasi asset kendaraan pribadi dan menjalin kemitraan dengan Grab/ Gojek, yakni untuk memperoleh nilai tambah ekonomi dan tambahan penghasilan, untuk mengatasi masalah beban ekonomi (pribadi dan keluarga) dan biaya kebutuhan hidup sehari-hari yang semakin meningkat, untuk mengatasi masalah keterbatasan pendapatan dari instansi/ institusi/ perusahaan konvensional tempatnya bekerja; (4) Kebutuhan, terutama kebutuhan fisiologi atas materi dan pendapatan yang lebih baik, kebutuhan rasa aman baik dalam hal keuangan maupun dalam bekerja sebagai *driver* Grab/ Gojek, dan lainnya; (5) Keinginan, terutama keinginan untuk berinvestasi asset pribadi (kendaraan), keinginan memanfaatkan fleksibilitas waktu kerja yang ditawarkan oleh pihak manajemen perusahaan jasa transportasi *online*, keinginan untuk memperbesar volume pendapatan, keinginan untuk mengatasi masalah beban ekonomi dan biaya hidup sehari-hari, keinginan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan biaya hidup sehari-hari secara mandiri, keinginan untuk memaksimalkan produktivitas waktu untuk kegiatan yang bernilai ekonomi, dan lainnya; (6) Kepuasan, terutama kepuasan atas terpenuhinya harapan dan kebutuhan ekonomi melalui kemitraan dengan Grab/ Gojek; dan (7) Prestasi kerja yang dihasilkan baik secara ekonomi maupun non-ekonomi.

Faktor pengaruh internal lainnya yang berasal dari komunitas mitra pengemudi terhadap motivasi kemitraan dengan perusahaan TNC menurut Siagan (2016) seperti: (1) Kemampuan bekerja, terutama kemampuan bekerja sebagai

mitra pengemudi (driver Grab/ Gojek) dalam memberikan pelayanan yang baik dan cepat kepada konsumen penumpang, serta kemampuan mencapai target pendapatan yang diharapkan; (2) Semangat kerja, terutama semangat dan gairah kerja sebagai mitra pengemudi (driver Grab/ Gojek) dalam menjalankan fungsi dan perannya; (3) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, terutama sesama driver Grab/Gojek; 4) Prestasi dan produktivitas kerja, terutama dalam mencapai target penghasilan yang diharapkan.

Sejumlah faktor internal pada diri kalangan pekerja professional yang mempengaruhi motivasinya bermitra perusahaan Grab/ Gojek juga sesuai pendapat Uno (2009) mengenai motivasi kerja seorang pekerja professional sebagai mitra pengemudi akan tampak dalam beberapa faktor atau indikator dari motivasi kerjanya.

Motivasi kerja seperti dikemukakan Uno (2009) merupakan faktor pendorong bagi pekerja professional sebagai mitra pengemudi untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor. Motivasi seorang pekerja profesional untuk bekerja sebagai mitra pengemudi atau *driver online* melibatkan faktor-faktor individu seperti (1) kebutuhan atas nilai tambah ekonomi, penghasilan tambahan, pekerjaan sampingan, dan lainnya; (2) Tujuan-tujuan ekonomi; (3) Sikap dan kemampuan dalam bekerja sebagai mitra pengemudi. Pekerja profesional sebagai mitra pengemudi Grab/ Gojek akan mau dan bersedia bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi seorang pekerja professional untuk bekerja sebagai mitra pengemudi atau *driver online* sesuai pula yang dikemukakan Saydam (Kadarisman, 2012) mengenai sejumlah factor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan,

keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan. Yang pertama, Kematangan pribadi (berupa kesabaran, pandai mengendalikan emosi dan tidak egois, ketegasan dan ketegaran, kebiasaan perilaku, nilai-nilai yang dianut, sikap bawaan atau karakter yang dimiliki) seorang pekerja professional untuk bekerja sebagai mitra pengemudi (*driver online*) sangat mempengaruhi motivasinya untuk memanfaatkan kesempatan atau peluang fleksibilitas pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan Grab/ Gojek guna menghasilkan nilai tambah ekonomi atau penghasilan tambahan dalam rangka mengatasi problem beban ekonomi dan peningkatan kebutuhan biaya hidup sehari-hari.

Faktor internal yang kedua yakni tingkat Pendidikan kalangan pekerja professional sebagai mitra pengemudi (*driver online*) sangat mempengaruhi motivasinya, sebab pendidikan yang tinggi yakni pendidikan kesarjanaaan (seperti sarjana pendidikan, sarjana ekonomi, sarjana akuntansi, sarjana administrasi, magister ilmu hukum) yang dimiliki oleh kalangan pekerja professional yang bermitra dengan Grab/ Gojek di Kota Makassar tersebut memberinya wawasan yang lebih luas mengenai seluk beluk pekerjaan sebagai mitra pengemudi (*driver online*). Yang ketiga, faktor keinginan dan harapan pribadi kalangan pekerja professional sebagai mitra pengemudi (*driver online*) sangat mempengaruhi motivasinya, sebab hal itu menentukan kemauannya untuk bekerja keras dalam mewujudkan keinginan dan harapannya untuk menghasilkan nilai tambah ekonomi atau penghasilan tambahan dalam rangka mengatasi problem beban ekonomi dan peningkatan kebutuhan biaya hidup sehari-hari.

Faktor internal yang keempat adalah faktor kebutuhan, yang biasanya berbanding lurus dan sejajar dengan motivasi, sebab semakin besar kebutuhan seorang pekerja profesional sebagai mitra pengemudi (*driver online*) untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasinya untuk bekerja keras dalam memenuhi kebutuhannya terutama kebutuhan ekonomi. Yang kelima,

faktor kelelahan dan kebosanan, yang dapat mempengaruhi gairah dan semangat kerja kalangan pekerja profesional sebagai mitra pengemudi (*driver online*) yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya. Yang keenam, faktor kepuasan kerja, yang mempunyai korelasi yang sangat kuat terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja seorang pekerja profesional sebagai mitra pengemudi (*driver online*). Pekerja profesional yang puas terhadap pekerjaannya sebagai mitra pengemudi (*driver online*) akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *committed* terhadap pekerjaannya tersebut.

### **b. Faktor-faktor Eksternal**

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat sejumlah faktor eksternal yang mempengaruhi kalangan pekerja profesional bergabung dengan perusahaan TNC khususnya Grab dan juga Gojek di Kota Makassar untuk bekerja sebagai mitra pengemudi (*driver online*) sehubungan dengan perubahan dan peningkatan orientasi ekonominya. Sejumlah faktor eksternal tersebut antara lain:

- 1) Fleksibilitas pekerjaan/ waktu kerja (waktu kerja di transportasi *online* yang fleksibel)
- 2) Adanya investasi (teknologi, sosial, SDM, usaha ekonomi, perdagangan dan industri) dari perusahaan jasa transportasi online
- 3) Motivasi dan sugesti dari teman yang sudah terlebih dahulu bergabung dengan perusahaan transportasi online
- 4) Informasi dan propaganda dari orang lain dan media mengenai potensi pendapatan yang cukup tinggi di usaha transportasi online
- 5) Pendapatan (berupa gaji pokok) dari instansi/ institusi/ perusahaan konvensional relatif terbatas dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan per bulan
- 6) Status sebagai pekerja profesional tidak/ kurang menjamin kesejahteraan ekonomi
- 7) Perubahan sosial ekonomi masyarakat (hasil penelitian, 2020).

Pengaruh faktor fleksibilitas waktu kerja dan pekerjaan terhadap keterlibatan kalangan pekerja

profesional bergabung dengan perusahaan Grab serta Gojek tersebut sesuai pendapat Hall (2015) mengenai peran dan pengaruh faktor fleksibilitas pekerjaan yang mendorong seseorang untuk mendaftar bekerja kepada salah satu perusahaan TNC. Pengemudi TNC bekerja pada waktu yang mereka inginkan. Fleksibilitas pekerjaan tersebut dikarenakan perusahaan Grab/ Gojek menerapkan kerjasama *sharing economy* kepada pengemudinya.

Terkait dengan faktor investasi sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi (mendukung) kemitraan perusahaan TNC dengan kalangan pekerja profesional seperti dikemukakan Anwar (2017) mengisyaratkan adanya kegiatan investasi yang dilakukan oleh perusahaan TNC khususnya Grab dan Gojek di Kota Makassar menjadi motivator bagi sejumlah kalangan pekerja profesional untuk berinvestasi asset kendaraan pribadi (mobil, motor) sesuai yang dipersyaratkan oleh perusahaan Grab/ Gojek yaitu harus memiliki mobil pribadi (seperti Avanza, Calya, Datsun, Shienta, Agya, dan lainnya) keluaran lima tahun terakhir. Hal ini juga sesuai yang dikemukakan oleh Wallsten (2015) mengenai peran *sharing economy* sebagai faktor pengubah fenomena aset individu yang tidak terpakai menjadi sumber daya yang produktif. Sebelumnya, kendaraan berupa mobil dan motor hanya dipakai atau digunakan untuk kegiatan yang tidak/ kurang bermanfaat/ produktif sehingga nilai produktifitas aset tersebut berkurang serta mengalami penyusutan tanpa menghasilkan pendapatan. Oleh karena itu, perusahaan TNC dengan penerapan prinsip *sharing economy* hadir untuk mengubah aset-aset tersebut menjadi sumber daya yang produktif yang dapat memberikan pendapatan kepada pemiliknya.

Perusahaan TNC (khususnya Grab dan Gojek) di Kota Makassar menerapkan prinsip *sharing economy* dalam menciptakan cara baru untuk mengelola investasi usaha dan bisnisnya, serta mengubah pola kegiatan bisnis konvensional dari membeli aset baru menjadi penyewaan aset yang tidak produktif yang

menguntungkan pihak pelaku bisnis dan pemilik aset. Hal ini sesuai pendapat Wallsten (2015) bahwa dengan *sharing economy* maka penyewaan aset mengurangi pengeluaran dan biaya transaksi pelaku bisnis dan sekaligus meningkatkan produktifitas aset tersebut dan mengirimkan pendapatan bagi pemilik aset.

Investasi dan operasionalisasi usaha dan bisnis jasa transportasi *online* yang dikelola dan dikembangkan oleh perusahaan TNC (khususnya Grab dan Gojek) di Kota Makassar disertai pula sejumlah kebijakan berupa kemudahan pendaftaran, fleksibilitas pekerjaan, serta pemberian imbalan tambahan (yang disebut bonus) yang terhubung kepada mitra pengemudi. TNC, seperti dikemukakan Fraiberger dan Sundararajan, (2015), menyediakan bonus kepada mitra pengemudi berdasarkan tingkat loyalitas, produktifitas, dan pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Adanya kebijakan pemberian insentif atau bonus tersebut maka diharapkan para mitra pengemudi dapat meningkatkan kualitas kerjanya, serta akan menarik orang lain agar mau bekerja kepada TNC sebagai pengemudi.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

variabel perputaran kas ( $X^1$ ) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel Return on Asset (Y) disebabkan pengaruh perputaran kas terhadap variabel (Y) Return on Asset sangat kecil karena perputaran kas berasal dari aktivitas investasi perusahaan seperti hasil dari bunga simpanan atau kenaikan kurs pada mata uang asing. variabel perputaran piutang ( $X^2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Return on Asset (Y). disebabkan perputaran piutang sangat berpengaruh terhadap Variabel Return on Asset (Y) ini karena profit PT. Telkom berasal dari piutang karena piutang adalah hasil murni dari aktivitas operasional perusahaan. perputaran persediaan ( $X^3$ ) tidak berpengaruh terhadap Return on Asset (Y) disebabkan perputaran persediaannya baik

sehingga tidak berpengaruh negatif terhadap Return on Asset

Saran

Perputaran kas PT. Telkom sudah baik karena manajemen perusahaan tersebut melakukan aktivitas investasi sehingga nilai kas perusahaan tidak menganggur dan mengakibatkan penurunan yang parah pada ROA. Jadi manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja perputaran kasnya Perputaran Piutang PT. Telkom memburuk disebabkan lambatnya perputaran piutang yang mengakibatkan nilai piutang menumpuk dikolom aktiva dan berpengaruh pada penurunan ROA. Jadi manajemen perlu memperbaiki kinerja perputaran kasnya dengan cara mempercepat penagihannya agar piutang bisa cair dan aktif berputar lagi untuk meningkatkan laba yang memperbaiki ROA.

Perputaran persediaan PT. Telkom baik, dengan baiknya perputaran persediaan, maka aktivitas operasional yang lainnya juga baik karena persediaan adalah sarana untuk meningkatkan dan menjaga kualitas layanan, jika perputaran persediaan buruk maka akan berpengaruh buruk pada pelayanan yang menyebabkan pelanggan berkurang dan tingkat piutang juga menurun yang secara langsung berpengaruh terhadap ROA. Jadi manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja perputaran persediaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- \_\_\_\_\_. (2014). *Dasar-dasar Ekonomi Transportasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- \_\_\_\_\_. (2014). *Manajemen Pembangunan Transportasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu,
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Airlangga University Press.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh Lima. Bandung: Alfabeta

- \_\_\_\_\_. (2013). *Jaringan Transportasi Teori dan Analisis*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE
- \_\_\_\_\_. (2000). *Qualitative Data Analysis; A Source of New Methods; Sages Publications*, Beverly Hills, London
- \_\_\_\_\_. (2007). *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Adisasmita, R. (2015). *Analisis Kebutuhan Transportasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Afrizal. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers
- Amajida, F.D. (2016). Kreativitas Digital Dalam Masyarakat Risiko Perkotaan: Studi Tentang Ojek Online “Go-Jek” di Jakarta. Jakarta: Departmen Sosiologi Universitas Indonesia. *Jurnal Informasi Kajian Ilmu Komunikasi Volume 46. Nomor 1. 115–128*. Diakses pada tanggal 1 Juni 2016 melalui website. <https://doi.org/10.21831/INFORMASI.V46I1.9657>
- Anwar, A. A. (2017). *Online vs Konvensional: Keunggulan dan Konflik Antar Moda Transportasi di Kota Makassar*. Makassar: **Jurnal** ETNOSIA Etnografi Indonesia, 223, Volume 2 Edisi 2, DESEMBER 2017 P-ISSN: 2527-9313, E-ISSN: 2548-9747 This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azevedo, F (2015). *Social, Economic and Legal Consequences of Uber and Similar Transportation Network Companies (TNC's)*. doi: 10.2861/022293. Diakses tanggal 12 Desember 2016 melalui website [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/563398/IPOL\\_BRI\(2015\)563398\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/563398/IPOL_BRI(2015)563398_EN.pdf)
- Aziah, A. & Adawia, P.R. (2018). Analisis Perkembangan Industri Transportasi Online di Era Inovasi Disruptif (Studi Kasus PT Gojek Indonesia). Tangerang: Universitas BSI Bandung dan AMIK BSI Tangerang. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, Volume 18 No. 2, 149-156. P-ISSN 1411-8629, E-ISSN: 2579-3314. Diakses September 2018 melalui website <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala>, atau Retrieved from doi: <https://doi.org/10.31294/jc.v18i2>
- Bodgan, R. & Taylor, S.J. (2009). *Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Penerbit Usaha Nasional
- Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana
- Creswell, J. W. (2010), *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Damayanti, S.A.S (2018). Transportasi berbasis aplikasi online: go-jek sebagai sarana Transportasi masyarakat Kota Surabaya. *Skripsi*. Surabaya: Prodi S1 Sosiologi, FISIP, UNAIR
- Damsar & Indrayani. (2009). *Pengantar Sosiologi Ekonomi*. Jakarta: Prenada Media

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat Belas. Jakarta: Salemba Empat
- Echols, J.M & Shadily, H. (1990). *Kamus Inggris-Indonesia*. Gramedia. Jakarta
- Faridah, S. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Masyarakat Bekerja Menjadi Driver Ojek Online Sebagai Mata Pencaharian Ekonomi Di Jakarta. *Skripsi*. Jakarta: Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Firnanda, D. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Industri Makanan di Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. *Skripsi*. Lampung: Universitas Lampung
- Fraiberger & Sundararajan (2015). *Peer to Peer Rental Markets in The Sharing Economy*. Diakses 24 Maret 2016 melalui website [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2574337](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2574337)
- Gilarso (2012). *Pendapatan Nasional*. Yogyakarta: Kanisius
- Gojek (2018). <https://driver.gojek.com/id/articles/Jenis-jenis-Pelanggaran-GO-JEK>. PT. Go-Jek Indonesia, 2018
- Go-Jek (2018). *Satu Aplikasi Untuk Semua Kebutuhan*. Diakses pada tanggal 30 Agustus 2018 melalui website <https://www.gojek.com/about/>.
- Go-jek (2018). *Tentang Gojek Online*. Diakses pada tanggal 8 November 2018 melalui website [www.go-jek.co.id/about](http://www.go-jek.co.id/about)
- Go-jek, (2017). *Tentang gojek*. Online. Diakses pada tanggal 8 November 2017 melalui website [www.go-jek.co.id/about](http://www.go-jek.co.id/about)
- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hall, JV. (2015). *An Analysis Of The Labor Market For Uber's Driver-Partner In The United States*. Diakses pada tanggal 18 Januari 2017 melalui website [https://irs.princeton.edu/sites/irs/files/An Analysis the 20 Labor Market for 20Uber Driver-Partners.20587.pdf](https://irs.princeton.edu/sites/irs/files/An%20Analysis%20the%20Labor%20Market%20for%20Uber%20Driver-Partners.20587.pdf)
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Penerbit: BPFE
- Hardianti, S.H. (2016). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Pengambilan Keputusan Alih Profesi Dari Karyawan Menjadi Driver Gojek. *Skripsi*. Program Studi Psikologi. Fakultas Psikologi. Bekasi: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Hendrastomo, G., Januarti, N.E., Pinasti, I.S., Aulia, M., Firman, A.T., & Hidayat, T.T., (2016). Dilema Sosial Ojek Online. *Laporan Penelitian Kelompok*. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta 2016
- Hertz, D. (2016). *Like Uber, but for redistribution*. Diakses pada tanggal 26 Maret 2016 melalui website <http://cityobservatory.org/like-uber-but-for-redistribution/>
- Kemendikbud (2016). *KBBI Daring*. Online. Diakses pada tanggal 8 November 2017 melalui website [kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Ojek](http://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Ojek)
- Kinanti, L.P. (2019). Analisis Faktor-Faktor Motivasi Driver Ojek Online Dalam Perspektif Teori Hierarki Kebutuhan (Studi Pada Driver Go-Jek Di Bandar Lampung). *Skripsi*. Lampung: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung Bandar Lampung.

- Kuncoro, W.J. (2018). Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja Driver Di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kusuma, I. P. (2015). Pengaruh Motivasi Hirarki Kebutuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis* Vol 16. No. 2.
- Kusuma, S. (2016). *Kerja Fleksibel Lebih Produktif*. Diakses pada tanggal 25 Oktober 2016 melalui website <http://www.pesona.co.id/article/kerja-fleksibel-lebih-produktif>
- Mahargiono, P.B. & Cahyono, K.E. (2017). Kontroversi Transportasi Online Sebagai Dasar Pembentukan Fasilitas Layanan Penumpang Bagi Pelaku Bisnis Transportasi di Surabaya. Surabaya: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomis Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank Ke-3(Sendi\_U 3) 2017.ISBN: 9-789-7936-499-93*.
- Mangkunegara, A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Miles, B.M. & Huberman, M. A. (2012). *Metodologi Penelitian Sosial*. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Miro, F. (2012). *Pengantar Sistem Transportasi*. Jakarta. Erlangga
- Mishalani (2011). *Real-Time Ridesharing-The Opportunities and Challenges of Utilizing Mobile Phone Technology to Improve Rideshare Services*. Diakses 24 Desember 2016 melalui website [http://ridesharechoices.scripts.mit.edu/home/wpcontent/papers/Aamey\\_11.4161\\_TRB2011\\_RealTimeRides\\_Ver1.pdf](http://ridesharechoices.scripts.mit.edu/home/wpcontent/papers/Aamey_11.4161_TRB2011_RealTimeRides_Ver1.pdf).
- Moleong, J.L. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cetakan Kesebelas Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morrison (2015). *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Kencana
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nugroho, Riant. (2014). *Kebijakan Sosial Untuk Negara Berkembang*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pranata, A. (2016) Dampak Ekonomi Berkembangnya Transportasi Berbasis Online Terhadap Transportasi Umum Konvensional Di Kota Semarang Tahun 2016 (Studi Kasus Gojek). *Tesis*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Diakses melalui Digilib Unnes
- Purwanto, M. N. (2014). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Putri, N. A. (2018). Efisiensi dan Dampak Go-Jek Terhadap Kesempatan Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Angkutan Umum di Kecamatan Sukarame Bandar Lampung). *Skripsi*. Lampung: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Regidor, J.R.F. (2016). *Comparative Analysis of Transportation Network Companies (TNC's) and Conventional Taxi Services in Metro Manila*. Transportation Science Society of the Philippines. Diakses 8 Agustus 2016; Quezon City, Philippines. Quezon (PHL). Diakses tanggal 12 Desember 2015 melalui website <http://ncts.upd.edu.ph/tssp/wp-content/uploads/2016/08/Paronda-et-al.pdf>.

- RideHunt (2015). *Apa itu Ride Sharing?*. Diakses pada 27 Maret 2016 melalui website <http://www.ridehunt.id/apaitu-ride-sharing>
- Rifusua, A.I. (2010). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Busway di DKI Jakarta Tahun 2004-2008*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rogers, B. (2015). *The Social Costs of Uber*. Diakses pada 24 Maret 2016 melalui website <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2608017>
- Sakti, A.A. (2014). *Transportasi Komprehensif dan Multi Moda*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Salim, A. (2012). *Manajemen Transportasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Santrock, J. W. (2014). *Psikologi Pendidikan: Educational Psychology Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Saud, U.S. (2009). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmo. 2015. *Menuju Model Resolusi Konflik Berbasis Governance*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Sudarsono (2013). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno, P. & Donni, J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Swedberg, R. (2003). *Principles of Economic Sociology*. New Jersey: Princeton University Press
- Syafariansyah, R., & Setiawati, E. (2018). Dampak Transportasi Online Terhadap Sosial Ekonomi Masyarakat Di Samarinda. Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi UWGM Samarinda. *Jurnal Ekonomika*. 2580-8117 E-ISSN, 2527-6379 P-ISSN. Vol.7 No.2. Diakses Desember 2018 melalui website <https://journal.uwgm.ac.id/index.php/ekonomika/index>
- Syafrino, A. (2017). Efisiensi dan Dampak Ojek Online Terhadap Kesempatan Kerja dan Kesejahteraan. *Skripsi*. Bogor: Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, Bogor 2017
- Tim Redaksi (2008). *Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Uno, H. B. (2009). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wibawa, S. (2011). *Politik Perumusan Kebijakan Publik*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Wijaya, A. (2016). *Aspek Hukum Bisnis Transportasi Jalan Online*. Jakarta: Sinar Grafika
- Wisana, I.D.G.K, Rakhmani, I. & Primaldhi, A. Walandouw, P. & Nugroho, A.H. (2017). Dampak Go-jek Terhadap Perekonomian Indonesia. *Laporan Hasil Survei*. Riset Ekonomi dan Bisnis Lembaga Demografi Universitas Indonesia (LDUI) Kerjasama Go-jek Indonesia
- Irham Fahmi, 2017. *Analisis Kinerja Keuangan*. Alfabeta Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2016. *Analisis Kinerja Keuangan*. Alfabeta Bandung.
- Jumingan, Cetakan Ketujuh 2019. *Analisa Laporan*