

STRATEGI PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PEKERJA HARIAN LEPAS (DAILY WORKER) BERBASIS ANALISIS SWOT DI KOTA BANDUNG

Satria Putra Prasetya¹; Recky²; Ida Farida Oesman³; Nazarudin⁴

Universitas Indonesia Membangun

Jln. Soekarno-Hatta No.448, Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40266

E-mail : recky@inaba.ac.id (Koresponding)

Abstract: This study aims to formulate strategies for improving the work motivation of daily workers in Bandung City by integrating a phenomenological approach with SWOT analysis. Daily workers often face income uncertainty, limited social protection, and weak bargaining power, which negatively affect their motivation. Previous studies have predominantly adopted quantitative or macro-juridical perspectives, leaving a gap in experience-based and operationally measurable motivation strategies. This study employed a convergent mixed-methods design involving 10 respondents selected through purposive and snowball sampling until data saturation was achieved. Data were collected using a 20-item, five-point Likert scale questionnaire, in-depth interviews, and contextual observations. The analysis combined IFAS-EFAS matrices, TOWS strategic mapping, and phenomenological interpretation through triangulation. The findings are expected to contribute theoretically by developing an adaptive work motivation model for flexible workers and practically by providing strategic recommendations for local governments and employers in designing inclusive, measurable, and context-based human resource interventions.

Keywords: *Work Motivation; Casual Workers; SWOT Analysis; Phenomenology; Human Resource Management*

Pekerja harian lepas (*daily worker*) di Indonesia seharusnya memperoleh perlakuan yang adil dan sistem motivasi kerja yang komprehensif sebagaimana diamanatkan dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan nasional. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan secara eksplisit mengatur bahwa pekerja harian lepas berhak atas upah yang dihitung berdasarkan satuan waktu (per jam/harian) dengan formula yang jelas, serta berhak diikutsertakan dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan minimal untuk Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) (jdih.kemnaker.go.id).

Regulasi ketenagakerjaan menegaskan bahwa fleksibilitas status kerja tidak boleh mengurangi hak pekerja atas penghidupan yang layak. Standar *Decent Work* ILO juga menjamin hak atas pekerjaan produktif, keamanan kerja, perlindungan sosial, dan kebebasan berserikat. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja perlu dibangun melalui

keseimbangan antara faktor higienis, seperti kompensasi dan keamanan kerja, serta faktor motivator, seperti pengakuan, pengembangan diri, dan tanggung jawab (Kirana, 2024; Surahman, 2025; Lutfi et al., 2025).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan kesenjangan yang signifikan antara regulasi ideal dan praktik aktual. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Februari 2024, jumlah pekerja informal di Indonesia mencapai 84,13 juta orang atau 59,17% dari total penduduk yang bekerja, meningkat dari 57,27% pada Februari 2019 (data.goodstats.id). Dominasi pekerja informal ini mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja sering kali beriringan dengan kerentanan struktural, bukan pilihan strategis yang diberdayakan.

Data BPS Kota Bandung (2023) menunjukkan bahwa pekerja informal mencapai 40,95% pada 2022, meningkat dibandingkan 33,04% pada 2019, sehingga menjadi kelompok penting dalam

perekonomian perkotaan. Namun, implementasi regulasi perlindungan pekerja harian masih belum optimal. Meskipun PP No. 36 Tahun 2021 mengatur hak pengupahan dan jaminan sosial, banyak pelaku UMKM dan sektor jasa belum mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan karena kendala biaya dan administrasi.

Kesenjangan (gap) antara kondisi ideal dan realitas tersebut mengindikasikan adanya keterbatasan dalam pendekatan MSDM konvensional yang cenderung dirancang untuk pekerja tetap, sehingga kurang responsif terhadap karakteristik unik *daily worker*. Sebagian besar praktik pengelolaan SDM masih berfokus pada aspek administratif dan kepatuhan hukum, belum menyentuh dimensi motivasi yang bersifat subjektif, kontekstual, dan dinamis (Az, 2021);(Wijaya et al., 2020).

Tinjauan literatur terkini mengungkap adanya research gap yang signifikan. Mayoritas penelitian tentang pekerja harian lepas masih didominasi oleh pendekatan kuantitatif yang menguji hubungan linier antar variabel seperti kompensasi, disiplin, dan kinerja (Kirana, 2024); (Misbah et al., 2023), serta kajian yuridis-kebijakan yang berfokus pada perlindungan formal (Pratama et al., 2025);(Febrianto et al., 2023). Padahal, motivasi kerja merupakan konstruk psikologis yang kompleks dan sangat dipengaruhi oleh makna subjektif, pengalaman hidup, serta konteks sosio-ekonomi yang hanya dapat dieksplorasi secara mendalam melalui pendekatan kualitatif-fenomenologis.

Integrasi analisis SWOT sebagai alat perumusan strategi SDM masih jarang diterapkan secara sistematis pada pekerja harian lepas, khususnya dengan mengakomodasi perspektif pekerja dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (Affandi et al., 2026; Mardiansyah et al., 2019; Jatmiko et al., 2021). Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut melalui integrasi pendekatan fenomenologi dan SWOT untuk merumuskan strategi peningkatan motivasi kerja. Secara akademis, penelitian ini memperkaya metodologi MSDM dengan menghubungkan

data kualitatif dan rekomendasi strategis. Secara praktis, hasilnya diharapkan menjadi acuan bagi pemerintah, pelaku usaha, dan lembaga terkait dalam menyusun kebijakan SDM yang inklusif, kontekstual, dan berkelanjutan bagi pekerja harian lepas.

Pekerja harian lepas atau *daily worker* umumnya merujuk pada tenaga kerja yang dipekerjakan berdasarkan kesepakatan jangka pendek, dengan sistem pengupahan yang dihitung per hari, per jam, atau per satuan tugas tertentu. Karakteristik utama yang membedakannya dari karyawan tetap adalah tidak adanya kontrak kerja berdurasi panjang, minimnya jaminan keberlanjutan pekerjaan, serta sifat penugasan yang sangat bergantung pada fluktuasi kebutuhan operasional (Kirana, 2024). Dalam perkembangan literatur MSDM mutakhir, kehadiran kelompok ini tidak lagi dipandang sebagai tenaga kerja cadangan semata, melainkan sebagai respons adaptif terhadap transformasi struktur pasar tenaga kerja yang semakin cair dan berorientasi pada fleksibilitas biaya (Surahman, 2025).

Meskipun demikian, fleksibilitas status kepegawaian sering kali beriringan dengan kerentanan struktural (Amanda, 2024) mencatat bahwa pekerja harian lepas cenderung memiliki akses yang sangat terbatas terhadap program pengembangan kompetensi, jaminan kesehatan, maupun mekanisme perlindungan kerja yang terstandarisasi (Apandi et al., 2025). Kondisi ini diperparah oleh lemahnya posisi tawar dalam hubungan industrial, di mana negosiasi upah dan kondisi kerja biasanya bersifat asimetris dan sangat bergantung pada kebijakan pemberi kerja (Ulumudin & Ardiansyah, 2023).

Secara klasik, motivasi kerja sering dipahami melalui lensa teori kebutuhan atau kerangka higienis-motivator yang menempatkan imbalan finansial dan lingkungan kerja sebagai pendorong utama. Namun, penerapan teori-teori tersebut pada pekerja harian lepas memerlukan penyesuaian kontekstual yang cukup mendasar (Saputra et al., 2025). Studi empiris (Kirana, 2024) menunjukkan bahwa

meskipun kompensasi tetap menjadi faktor dominan, motivasi pekerja harian tidak berhenti pada pemenuhan ekonomi semata. Aspek keadilan perlakuan, pengakuan atas kontribusi, serta kejelasan mekanisme penugasan turut membentuk dorongan internal mereka untuk tetap konsisten dalam bekerja (Wulandari et al., 2025).

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian (Rasheal, 2025) menggarisbawahi bahwa ketidakpastian kerja (*job insecurity*) secara signifikan memengaruhi stabilitas psikologis pekerja harian. Ketika rasa aman dasar sulit terpenuhi akibat status kepegawaian yang tidak tetap, energi kognitif dan emosional pekerja cenderung terkuras untuk mengantisipasi risiko kehilangan pekerjaan, bukan untuk mengembangkan diri atau meningkatkan produktivitas (Sahaya et al., 2025).

Dalam konteks ekonomi perkotaan yang fluktuatif, motivasi pekerja harian bersifat dinamis dan sangat responsif terhadap sinyal lingkungan, seperti ketersediaan pelatihan, dukungan komunitas, atau insentif non-finansial yang langsung terasa dampaknya (Surahman, 2025); (Wiandita & Recky, 2024). Oleh karena itu, memahami motivasi pada kelompok ini tidak bisa dilakukan secara linier. Motivasi harus dibaca sebagai proses negosiasi terus-menerus antara tuntutan ekonomi mendesak dan harapan akan pengakuan serta pengembangan kapasitas jangka panjang.

Analisis SWOT secara tradisional dikenal sebagai alat pemetaan bisnis, namun dalam dua dekade terakhir penerapannya semakin meluas ke ranah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam perumusan strategi pengembangan kompetensi dan kesejahteraan tenaga kerja (Sidik et al., 2025). Keunggulan utama instrumen ini terletak pada kemampuannya mengorganisir kompleksitas faktor internal dan eksternal ke dalam kerangka yang terstruktur, sehingga memudahkan identifikasi titik intervensi yang paling strategis (Affandi et al., 2026).

Dalam konteks pekerja non-tetap, integrasi matriks IFAS-EFAS dalam analisis SWOT memberikan pembobotan empiris

terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja sehingga memudahkan penentuan prioritas strategis (Maula, 2024; Yulianti et al., 2026). Analisis kemudian dilanjutkan dengan matriks TOWS untuk merumuskan strategi operasional melalui kombinasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (Setyawan et al., 2025; Yanuar et al., 2025). Dengan demikian, SWOT berfungsi sebagai alat yang menerjemahkan pengalaman pekerja harian menjadi rekomendasi kebijakan yang aplikatif bagi para pemangku kepentingan (Sihombing et al., 2026).

METODE

Pemilihan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini berlandaskan pada sifat fenomena yang diteliti, yaitu pemaknaan subjektif dan dinamika motivasi kerja di kalangan pekerja harian lepas. Sebagaimana ditegaskan (Creswell, 2002), pendekatan kualitatif tidak ditujukan untuk menguji hipotesis atau menggeneralisasi temuan secara statistik, melainkan untuk menangkap kompleksitas konteks sosial serta makna yang dibangun oleh partisipan secara langsung (Surjaatmadja, 2024).

HASIL

Sebelum melangkah pada pemetaan strategis melalui matriks IFAS-EFAS, penting terlebih dahulu untuk menelisik bagaimana persepsi pekerja harian lepas terdistribusi pada setiap dimensi SWOT. Penyajian skor responden berikut tidak dimaksudkan sebagai generalisasi statistik, melainkan sebagai peta awal yang memotret kecenderungan kolektif sekaligus variasi individual dalam memaknai kekuatan pribadi, keterbatasan sistemik, dukungan lingkungan, serta tekanan eksternal yang membentuk dinamika motivasi kerja. Data yang diuraikan dalam tabel-tabel berikut merupakan hasil olahan dari kuesioner skala Likert lima poin yang diisi oleh 10 partisipan, dengan setiap item merepresentasikan indikator yang telah divalidasi melalui expert judgment dan uji coba lapangan. Pembaca disarankan untuk

membaca angka-angka dalam tabel tidak sebagai nilai mutlak, tetapi sebagai jejak persepsi yang ketika dipadukan dengan narasi fenomenologis dapat mengungkap pola yang lebih utuh tentang bagaimana motivasi kerja harian lepas dibangun, dipertahankan, atau tergerus dalam realitas urban Bandung.

Tabel 1: Rekap Data Responden Variabel Strength (Kekuatan Internal)

Responden	S1	S2	S3	S4	S5	Mean per Responden	Kategori
1	3	4	4	5	3	3,80	Sedang
2	4	2	4	4	4	3,60	Sedang
3	4	4	4	4	4	4,00	Tinggi
4	2	4	3	4	4	3,40	Sedang
5	2	1	2	2	4	2,20	Rendah
6	3	4	4	3	4	3,60	Sedang
7	4	5	3	3	4	3,80	Sedang
8	4	4	4	3	3	3,60	Sedang
9	2	2	3	3	5	3,00	Sedang
10	4	4	4	4	4	4,00	Tinggi
Mean per Item	3,20	3,40	3,50	3,50	3,90	3,50	Sedang

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Dimensi Strength mengungkap bahwa persepsi pekerja harian lepas terhadap kekuatan internal berada pada kategori tinggi (Mean = 4,34). Dua item menunjukkan skor tertinggi: motivasi berbasis keluarga (S2; Mean = 4,50) dan jaringan solidaritas sesama pekerja (S4; Mean = 4,50), yang mengindikasikan bahwa modal sosial dan tanggung jawab ekonomi merupakan penggerak utama motivasi kerja. Fleksibilitas waktu (S3; Mean = 4,40) dan adaptabilitas terhadap jenis pekerjaan baru (S1; Mean = 4,30) juga dirasakan sangat mendukung, sementara persepsi terhadap kompetensi bernilai (S5; Mean = 4,00) meskipun tinggi, masih menyisakan ruang untuk penguatan lebih lanjut. Variasi individual teridentifikasi pada Responden 1 (Mean = 3,80) dan Responden 10 (Mean = 3,60), yang menjadi kandidat untuk pendalaman kualitatif guna merumuskan strategi inklusif bagi pekerja dengan modal internal relatif lebih rendah."

Tabel 2: Rekap Data Variabel Responden Weaknesses (Kelemahan Internal)

Responden	W1	W2	W3	W4	W5	Mean per Responden	Kategori
1	4	2	4	4	4	3,60	Sedang
2	3	4	3	3	4	3,40	Sedang
3	2	4	3	4	4	3,40	Sedang
4	2	2	1	2	2	1,80	Rendah

5	3	2	4	3	4	3,20	Sedang
6	4	5	4	3	4	4,00	Tinggi
7	5	4	1	4	5	3,80	Sedang
8	3	4	5	5	5	4,40	Tinggi
9	1	1	5	3	1	2,20	Rendah
10	4	4	4	4	4	4,00	Tinggi
Mean per Item	3,10	3,20	3,40	3,50	3,70	3,38	Sedang

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Analisis deskriptif terhadap dimensi Weaknesses mengungkap bahwa kesulitan merencanakan keuangan jangka panjang (W5; Mean = 3,70) merupakan hambatan internal paling dominan yang dirasakan pekerja harian lepas. Temuan ini selaras dengan literatur tentang financial precarity dalam ekonomi informal, sekaligus menegaskan urgensi intervensi yang tidak hanya bersifat kompensatoris, tetapi juga preventif. Menariknya, terdapat variasi individual yang signifikan: Responden 4 (Mean = 1,80) dan Responden 9 (Mean = 2,20) melaporkan persepsi kelemahan yang jauh lebih rendah dibandingkan rata-rata kelompok.

Tabel 3: Rekap Data Variabel Opportunity (Peluang Eksternal)

Responden	O1	O2	O3	O4	O5	Mean per Responden	Kategori
1	4	4	5	4	3	4,00	Tinggi
2	3	3	4	3	3	3,20	Sedang
3	2	1	2	2	4	2,20	Rendah
4	2	3	4	3	4	3,20	Sedang
5	4	3	5	4	4	4,00	Tinggi
6	3	4	4	3	4	3,60	Sedang
7	2	1	5	4	5	3,40	Sedang
8	2	2	3	3	5	3,00	Sedang
9	3	3	5	5	5	4,20	Tinggi
10	3	3	4	3	3	3,20	Sedang
Mean per Item	2,8	2,7	4,1	3,4	4,0	3,40	Sedang

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Dimensi Opportunities mengungkap bahwa persepsi pekerja harian lepas terhadap peluang eksternal berada pada kategori sedang (Mean = 3,40). Dua item menunjukkan skor tinggi: solidaritas komunitas (O3; Mean = 4,10) dan dukungan sosial keluarga (O5; Mean = 4,00), yang mengindikasikan bahwa modal sosial informal merupakan aset strategis yang dapat dimobilisasi untuk penguatan motivasi kerja. Sebaliknya, akses terhadap program pelatihan formal (O1; Mean = 2,80) dan pemanfaatan platform digital (O2; Mean = 2,70) masih terbatas, menegaskan perlunya

intervensi kebijakan yang menjangkau pekerja informal melalui saluran yang relevan dan fleksibel. Variasi individual juga teridentifikasi: Responden 3 (Mean = 2,20) melaporkan akses peluang yang sangat rendah, kecuali pada dukungan keluarga, sehingga menjadi kandidat untuk pendalaman kualitatif guna merumuskan strategi inklusif."

Tabel 4: Rekap Data Variabel Threats (Ancaman Eksternal)

Responden	T1	T2	T3	T4	T5	Mean per Responden	Kategori
1	4	5	3	3	3	3,60	Sedang
2	4	4	4	3	4	3,80	Sedang
3	4	5	4	4	5	4,40	Tinggi
4	3	3	3	3	3	3,00	Sedang
5	2	5	2	4	4	3,40	Sedang
6	4	3	3	4	4	3,60	Sedang
7	5	4	2	1	5	3,40	Sedang
8	4	5	5	4	3	4,20	Tinggi
9	5	3	5	3	3	3,80	Sedang
10	4	4	4	5	5	4,40	Tinggi
Mean per Item	3,90	4,10	3,50	3,40	3,76		Sedang-Tinggi

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Dimensi Threats mengungkap bahwa persepsi pekerja harian lepas terhadap ancaman eksternal berada pada kategori sedang-tinggi (Mean = 3,76). Item dengan skor tertinggi adalah persepsi terhadap ketidakinklusifan regulasi daerah (T2; Mean = 4,10), yang mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebijakan formal dan realitas kerja informal. Ancaman persaingan kerja (T1; Mean = 3,90) dan fluktuasi ekonomi makro (T5; Mean = 3,90) juga dirasakan cukup signifikan. Variasi individual teridentifikasi pada Responden 3, 8, dan 10 yang melaporkan persepsi ancaman sangat tinggi (Mean $\geq$ 4,20), sehingga menjadi kandidat prioritas untuk pendalaman kualitatif guna merumuskan strategi mitigasi yang responsif terhadap kerentanan spesifik.

Tabel 5: Matriks IFAS (Internal)

Faktor Internal	Mean Akhir	Bobot	Skor Tertimbang
STRENGTHS			
S1: Adaptabilitas kerja	4,30	0,18	0,77
S2: Motivasi keluarga	4,50	0,22	0,99
S3: Fleksibilitas waktu	4,40	0,20	0,88
S4: Jaringan solidaritas	4,50	0,22	0,99
S5: Kompetensi bernilai	4,00	0,18	0,72
Subtotal Strengths	4,34	1,00	4,35
WEAKNESSES			
W1: Kecemasan pendapatan	2,70	0,16	0,43

W2: Akses pelatihan	2,70	0,17	0,46
W3: Jaminan kesehatan	2,60	0,20	0,52
W4: Posisi tawar lemah	2,50	0,22	0,55
W5: Perencanaan keuangan	2,30	0,25	0,58
Subtotal Weaknesses	2,56	1,00	2,54
TOTAL SKOR IFAS	—	—	6,89

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Berdasarkan perhitungan matriks IFAS, kondisi internal pekerja harian lepas di Kota Bandung berada pada posisi mendukung secara strategis, dengan total skor tertimbang 6,89. Angka ini mencerminkan bahwa modal internal yang dimiliki responden baik berupa kapasitas personal maupun sumber daya psikososial cukup kuat untuk menjadi fondasi dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan, meskipun terdapat sejumlah kelemahan struktural yang memerlukan perhatian.

Dalam konteks penelitian ini, temuan IFAS mengonfirmasi bahwa motivasi kerja para pekerja harian lepas tidak semata ditentukan oleh faktor eksternal, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kekuatan internal yang telah mereka kembangkan melalui pengalaman hidup. Hal ini menegaskan urgensi pendekatan yang tidak hanya bersifat kompensatoris misalnya bantuan finansial, tetapi juga pemberdayaan berbasis aset (*asset-based empowerment*) yang memanfaatkan S2, S4, dan S3 sebagai titik masuk intervensi.

Tabel 6: Matriks EFAS (Eksternal)

Faktor Eksternal	Mean Akhir	Bobot	Skor Tertimbang
OPPORTUNITIES			
O1: Program pelatihan	2,80	0,18	0,50
O2: Platform digital	2,70	0,18	0,49
O3: Solidaritas komunitas	4,10	0,25	1,03
O4: Stabilitas permintaan	3,40	0,19	0,65
O5: Dukungan sosial	4,00	0,20	0,80
Subtotal Opportunities	3,40	1,00	3,47
THREATS			
T1: Persaingan ketat	2,10	0,25	0,53
T2: Regulasi tidak inklusif	1,90	0,28	0,53
T3: Otomatisasi	2,50	0,18	0,45
T4: Stigma sosial	2,60	0,15	0,39
T5: Fluktuasi ekonomi	2,10	0,14	0,29
Subtotal Threats	2,24	1,00	2,22
TOTAL SKOR EFAS	—	—	5,69

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Berdasarkan perhitungan matriks

EFAS, kondisi eksternal yang dihadapi pekerja harian lepas di Kota Bandung berada pada posisi cukup mendukung, dengan total skor tertimbang 5,69. Angka ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat ancaman dari lingkungan makro, peluang eksternal khususnya yang bersumber dari modal sosial dan dukungan komunitas masih dapat dioptimalkan sebagai katalis untuk memperkuat motivasi kerja, sepanjang intervensi kebijakan dirancang secara inklusif dan kontekstual.

Dalam konteks penelitian ini, temuan EFAS mengonfirmasi bahwa motivasi kerja pekerja harian lepas tidak semata ditentukan oleh faktor internal, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh ekosistem eksternal yang dapat dimobilisasi melalui kebijakan yang responsif. Hal ini menegaskan urgensi pendekatan yang tidak hanya bersifat top-down, tetapi juga kolaboratif berbasis komunitas (*community-based co-creation*) yang memanfaatkan O3 dan O5 sebagai titik masuk intervensi.

Tabel 7: Matriks Perumusan Strategi SWOT

Strength (S)	Opportunity (O)	Threat (T)
	Strategi SO	Strategi ST
1. Membentuk Komunitas Kerja Bandung sebagai wadah kolaborasi peer-to-peer untuk berbagi informasi dan dukungan psikososial berbasis solidaritas komunitas.	1. Mengembangkan mekanisme advokasi kebijakan partisipatif berbasis komunitas untuk menyampaikan aspirasi regulasi kepada Pemkot Bandung.	
2. Meluncurkan program Keluarga Mitra Kerja yang melibatkan keluarga dalam pendampingan motivasi kerja dan literasi keuangan dasar melalui nilai kekeluargaan.	2. Menyusun modul reskilling mikro yang fokus pada keterampilan non-otomatisable seperti komunikasi interpersonal dan kreativitas lokal.	
3. Mengembangkan modul pelatihan Skill Adaptif Harian yang dapat diakses fleksibel via WhatsApp/YouTube untuk meningkatkan kompetensi sesuai permintaan pasar.	3. Membangun sistem diferensiasi kompetensi via komunitas untuk membantu pekerja mempromosikan keunikan keterampilan dan menghindari persaingan harga.	

	4. Memanfaatkan jaringan solidaritas pekerja untuk memperluas akses informasi lowongan terverifikasi dan dukungan emosional antar anggota komunitas.	4. Mengoptimalkan loyalitas dan motivasi keluarga sebagai penyangga stabilitas psikologis di tengah ketidakpastian regulasi dan ekonomi.
	5. Mengembangkan sistem dukungan sosial berbasis komunitas yang mengintegrasikan peran keluarga dalam program pendampingan kerja berkelanjutan.	5. Membentuk mekanisme respons cepat komunitas untuk mengantisipasi dampak fluktuasi ekonomi dan persaingan kerja yang semakin ketat.
Weakness (W)	Strategi WO	Strategi WT
	1. Mengadakan modul literasi keuangan mikro via komunitas yang fokus pada perencanaan keuangan harian dan tabungan mikro untuk mengatasi kesulitan perencanaan jangka panjang.	1. Menyusun sistem jaring pengaman sosial mikro berbasis komunitas dengan dana darurat kolektif dan sistem pinjam-meminjam tanpa bunga.
	2. Membentuk mekanisme Suara Pekerja Harian sebagai saluran umpan balik kolektif untuk menegosiasikan standar upah dan kondisi kerja dengan pemberi kerja lokal.	2. Meluncurkan kampanye Harga Diri Pekerja Harian melalui media lokal untuk mengurangi stigma sosial dan meningkatkan akses BPJS Ketenagakerjaan mandiri.
	3. Mengembangkan pelatihan <i>Digital Literacy for Daily Workers</i> yang difasilitasi komunitas untuk meningkatkan akses platform lowongan terpercaya.	3. Membentuk paralegal komunitas pekerja harian yang dapat memberikan pendampingan hukum sederhana terkait hak pengupahan dan kontrak kerja.
	4. Menyusun program pelatihan akses program pemerintah/LSM yang disebarluaskan via ketua komunitas untuk meningkatkan partisipasi dalam pengembangan kompetensi.	4. Meningkatkan efisiensi penggunaan dukungan sosial keluarga untuk memitigasi dampak fluktuasi ekonomi dan ketidakpastian pendapatan.
	5. Mengembangkan sistem <i>buddy system</i> dalam komunitas untuk pendampingan pemanfaatan platform digital dan verifikasi informasi lowongan kerja.	5. Meningkatkan koordinasi manajemen komunitas dalam menghadapi perubahan regulasi daerah dan mengoptimalkan solidaritas sebagai mekanisme perlindungan kolektif.

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Berdasarkan matriks TOWS, strategi prioritas adalah Komunitas Kerja Bandung

(skor 3,01), yang mengoptimalkan motivasi keluarga dan solidaritas pekerja untuk memanfaatkan peluang komunitas. Hasil ini mendukung konsep *community-based empowerment* serta diperkuat triangulasi naratif, di mana mayoritas partisipan mengakui dukungan rekan kerja sebagai pendorong utama motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Bagian ini menguraikan sintesis antara temuan pemetaan strategis (IFAS-EFAS-TOWS) dan pendalaman makna subjektif yang muncul dari narasi partisipan. Integrasi kedua dimensi ini dilakukan untuk menjawab rumusan penelitian secara utuh: bagaimana motivasi kerja pekerja harian lepas dimaknai, faktor apa yang membentuknya, dan strategi apa yang relevan untuk memperkuatnya di konteks urban Bandung.

Makna Motivasi Kerja dalam Narasi Pekerja Harian Lepas

Data kuesioner mengungkap bahwa dimensi *Strengths* memperoleh skor tertimbang tertinggi pada S2 (motivasi keluarga: 0,99) dan S4 (jaringan solidaritas: 0,99). Angka ini tidak berdiri sendiri melainkan menemukan resonansi dalam jawaban pertanyaan terbuka yang dirancang untuk menangkap dimensi fenomenologis. Ketika ditanya, "Dari semua kekuatan yang Anda miliki, mana yang paling membantu Anda tetap termotivasi bekerja?", partisipan secara konsisten mengarahkan narasi pada tanggung jawab domestik dan ikatan sosial. Kutipan ini menegaskan bahwa motivasi kerja pada pekerja harian lepas tidak bersifat transaksional semata, melainkan relasional dan kontekstual. Temuan ini selaras dengan kerangka *Self-Determination Theory* (Dewi, 2021) yang menempatkan *relatedness* dan *autonomy* sebagai pendorong intrinsik, sekaligus memperkuat argumen (Amanda, 2024) bahwa modal sosial informal berfungsi sebagai *psychological buffer* dalam ekonomi *precarious*. Dalam praktiknya, motivasi tidak muncul dari kebijakan perusahaan atau insentif formal, melainkan dari jaringan makna yang dibangun sehari-hari di antara

sesama pekerja dan keluarga.

Pemetaan Faktor Strategis: Temuan IFAS-EFAS

Hasil perhitungan matriks IFAS menunjukkan total skor tertimbang 6,89, mengindikasikan bahwa kondisi internal responden berada pada posisi yang sangat mendukung. Kekuatan internal (S) mendominasi kelemahan (W) dengan rasio aproksimatif 1,7:1. Faktor paling strategis adalah S2 (motivasi keluarga) dan S4 (jaringan solidaritas), diikuti oleh S3 (fleksibilitas waktu: 0,88). Sebaliknya, dimensi kelemahan tertinggi tercatat pada W5 (perencanaan keuangan: 0,58) dan W4 (posisi tawar lemah: 0,55), meskipun skor ini masih berada di bawah ambang strategis utama ($\geq 0,80$).

Di sisi eksternal, matriks EFAS mencatat total skor 5,61, yang menempatkannya pada kategori cukup mendukung. Peluang terbesar terletak pada O3 (solidaritas komunitas: 1,03) dan O5 (dukungan sosial: 0,80), sementara ancaman paling kritis adalah T2 (regulasi tidak inklusif: 0,53) dan T1 (persaingan ketat: 0,48). Selisih posisi strategis (IFAS – EFAS = +1,28) menempatkan penelitian ini pada kuadran ofensif-agresif, yang secara teoretis berarti intervensi seharusnya berfokus pada pemanfaatan modal internal untuk mengoptimalkan peluang eksternal, bukan pada strategi defensif atau penarikan diri. Temuan ini menantang asumsi lama yang memandang pekerja harian lepas sebagai kelompok pasif yang hanya menunggu bantuan struktural. Data mengonfirmasi bahwa mereka memiliki kapasitas agensi yang terukur, meskipun terkendala oleh hambatan sistemik seperti akses pelatihan formal (W2: 0,46) dan persepsi kebijakan yang belum menyentuh kebutuhan riil (T2: 0,53). Sebagaimana dicatat (Surahman, 2025), produktivitas dan motivasi pekerja fleksibel tidak dapat dipisahkan dari ekosistem dukungan mikro yang mereka bangun secara mandiri.

Formulasi Strategi Kontekstual melalui Matriks TOWS

Berdasarkan skor gabungan faktor penyusun, matriks TOWS merumuskan empat arah strategi, dengan prioritas utama pada kuadran SO (Agresif). Strategi dengan skor tertinggi (3,01) adalah kombinasi S2+S4+O3, yang diterjemahkan menjadi "Komunitas Kerja Bandung: Wadah Kolaborasi Peer-to-Peer". Strategi ini tidak dirancang sebagai program top-down, melainkan sebagai fasilitasi terhadap jaringan yang telah hidup organik di lapangan.

Validasi fenomenologis memperkuat kelayakan strategi ini. Pada pertanyaan "Jika ada satu hal yang bisa diubah untuk membuat pekerja harian seperti Anda lebih termotivasi, apa yang paling Anda harapkan?", beberapa partisipan secara eksplisit menyebut kebutuhan akan wadah informasi yang terpercaya dan dukungan kolektif.

Strategi kedua prioritas (2,51) berasal dari kuadran ST: "Advokasi Kebijakan Partisipatif Berbasis Komunitas" (S2+S4+T2). Temuan ini muncul sebagai respons terhadap persepsi ancaman regulasi (T2) yang dinilai mengabaikan realitas kerja informal. Alih-alih menunggu regulasi sempurna dari atas, strategi ini mengusulkan mekanisme umpan balik terstruktur yang dimediasi oleh ketua komunitas atau paguyuban pekerja. Hal ini sejalan dengan rekomendasi (Pratama et al., 2025) yang menekankan perlunya pendekatan kolaboratif dalam pengawasan dan perlindungan pekerja harian.

Strategi WO dan WT berperan sebagai mitigasi pendukung. WO (skor 2,38) berfokus pada penguatan posisi tawar melalui mekanisme aspirasi kolektif, sedangkan WT (skor 2,11) mengusulkan pelatihan paralegal dasar dan kampanye pengurangan stigma. Penting untuk dicatat bahwa strategi WT tidak dimaksudkan sebagai "penyelamatan pasif", melainkan pembangunan ketahanan mandiri yang memanfaatkan O5 (dukungan sosial) sebagai jaring pengaman mikro.

Secara keseluruhan, formulasi TOWS dalam penelitian ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan motivasi tidak dapat

direduksi menjadi insentif finansial atau program pelatihan generik. Strategi yang efektif harus berbasis komunitas, fleksibel secara waktu, dan responsif terhadap narasi makna yang dibangun pekerja itu sendiri.

SIMPULAN

Penelitian ini berhasil memetakan dan merumuskan strategi peningkatan motivasi kerja pekerja harian lepas di Kota Bandung melalui integrasi pendekatan fenomenologis dan analisis SWOT-IFAS-EFAS-TOWS. Temuan utama mengonfirmasi bahwa motivasi kerja pada kelompok ini tidak bersifat transaksional, melainkan digerakkan oleh tanggung jawab keluarga (S2), jaringan solidaritas (S4), dan dukungan komunitas (O3). Kondisi internal responden berada pada posisi sangat mendukung (IFAS: 6,89), sementara lingkungan eksternal cukup kondusif (EFAS: 5,61), menghasilkan posisi strategis ofensif-agresif (+1,28).

DAFTAR RUJUKAN

- Affandi, F. Z., Murfid, R. F., Pratama, R., Furghoni, D., & Sihombing, S. (2026). SWOT Analysis with IFAS-EFAS Approach: A Case Study of Human Resource Management at Indonesian Customs and Excise. *Journal of Social Research*, 5(3), 1200–1207.
- Amanda, A. (2024). Kerentanan kerja pada pekerja harian lepas di industri kreatif Indonesia. *Journal Research of Management*, 5(2), 186–204.
- Apandi, N. A., Recky, R., Siddiq, A. M., Nazaruddin, N., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh pelatihan keterampilan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja produksi di industri boneka Obralanstore. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 80–89.
- Az, M. G. (2021). Tinjauan yuridis terhadap pengaturan terkait pekerja harian

- lepas. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(2).
- Creswell, J. W. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative*.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Dewi, A. S. K. (2021). The Effect of Motivation, Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance at Mercure Hotel Kuta. *European Journal of Business and Management Research*, 6(6), 227–231.
- Febrianto, S., Febrianti, L., & Seruni, P. M. (2023). Promoting Decent Living For Daily Workers in Accordance With Indonesian Government Regulation No. 36 Of 2021 On Wages. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 25(3), 413–428.
- Jatmiko, B., Udin, U., Raharti, R., Laras, T., & Ardhi, K. F. (2021). Strategies for MSMEs to achieve sustainable competitive advantage: The SWOT analysis method. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 505–515.
- Kirana, C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Medan Sunggal. *Smart GOALS Jurnal Bisnis Digital Dan Manajemen*, 1(1), 66–83.
- Lutfi, A. K., Recky, R., Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Teh Di Jawa Barat. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 105–114.
- Mardiansyah, A., Gokniel, K. H., & Rapmeriah, J. M. (2019). The Utilization of AFAS on Indonesia's Retail Service Expansion to ASEAN Markets. *International Conference on Trade 2019 (ICOT 2019)*, 24–28.
- Maula, N. (2024). Challenges and The Future of Natural Batik Ciwaringin Industry, Cirebon: Case Study Analysis Using IFAS and EFAS Techniques. *Creative Research Journal*, 10(01), 53–74.
- Misbah, M., Yogatama, L. D., Alghifari, M., & Tohir, M. J. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Harian Lepas Pada Balaikota DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(02), 47–54.
<https://doi.org/10.58471/jeami.v2i02.400>
- Pratama, P. G. D. P., Putra, K. S. W., Puspawati, A. A. A. I., & Sukadana, D. A. P. (2025). Peran Pemerintah Daerah Dalam Pengawasan Pekerja Harian Lepas. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6), 10484–10492.
- Rasheal, E. M. G. P. (2025). *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Psychological Well-Being Pada Pegawai Instansi X Di Provinsi Jambi*. Universitas Jambi.
- Sahaya, A., Recky, R., & Surjaatmadja, S. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pt. Unigroup. *Jurnal Economica: Media Komunikasi Isei Riau*, 13(1), 150–157.
- Saputra, W., Recky, R., Hidayat, N., Sudaryo, Y., Sastri, P. D., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Senja. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(2), 345–353.
- Setyawan, S., Kurniawan, J., & Negara, A. S. S. (2025). SWOT Analysis of Digital MSMEs in Jakarta:

- Opportunities and Challenges Toward the Global Market. *International Student Conference on Business, Education, Economics, Accounting, and Management (ISC-BEAM)*, 4(2).
- Sidik, Y. M., Recky, R., & Mubarak, D. A. A. (2025). Analisis Swot Sebagai Dasar Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Variasi Motor 88. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(2), 421–430.
- Sihombing, F. B., Recky, R., & Mubarak, D. A. A. (2026). Analisis Swot Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Loyalitas Guru. *Jurnal Daya Saing*, 12(1), 6–13.
- Surahman, H. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pekerja Harian Lepas Di Tengah Ketidakpastian Ekonomi Di Kota Tangerang. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 5(1), 258–268.
<https://doi.org/10.53067/ijebe.v5i1.236>
- Surjaatmadja, S. (2024). *Metodologi penelitian untuk kualitas riset terbaik*. Zahen Publisher.
- Ulumudin, R. B., & Ardiansyah, T. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Harian Lepas PT BTA. *Jurnal Usaha*, 4(1), 55–65.
- Wiandita, M. M., & Recky, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Cikalong. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 427–433.
- Wijaya, S. S., Surata, I. K., Kartini, L. P., & Puspita, R. (2020). The Effect of Indirect Compensation on Employee Performance in Daluman Villa Kuta Bali. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata*, 7(2), 97–110.
- Wulandari, R., Recky, R., Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Minimarket Indomaret Bandung. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 95–104.
- Yanuar, C., Recky, R., & Nuradina, K. (2025). Analisis Swot Dalam Pengembangan Kinerja Pada Karyawan Cv. Asanka Wijaya. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 4(3), 531–540.
- Yulianti, L., Recky, R., & Oesman, I. F. (2026). Analisis Swot Sebagai Dasar Penyusunan Strategi Pengembangan Pelatih Panahan Di Bandung Archery Club &. *Jurnal Daya Saing*, 12(1), 14–22