

## DEPRIVASI RELATIF: RASA KEADILAN DAN KONDISI PSIKOLOGIS BURUH PABRIK

Faturochman

Universitas Gadjah Mada

### ABSTRACT

*Indonesian labours are categorized as the poor people or absolutely deprived. In the recent time, they are not only absolutely poor but also relatively deprived. The most observable indicator of relative deprivation of labour is the protest to the company or their employers. This article elaborates relative deprivation among labours by identifying negative and injustice feelings. The study finds that frustration, bored, sad, and angry are strong indicators of relative deprivation. Furthermore, the study find that relative deprivation among labours is attributed to wage-related factors created by the company.*

**Keyword:** *relative deprivation*

Salah satu peristiwa yang menonjol dalam beberapa tahun terakhir ini adalah protes buruh kepada pemilik perusahaan karena merasa diperlakukan tidak layak. Pada umumnya protes tersebut bertujuan untuk memperbaiki nasib. Secara garis besar bentuk tuntutananya adalah kenaikan upah, perbaikan kondisi maupun fasilitas kerja, dan perlakuan majikan kepada buruh. Menurut informasi yang diungkap oleh berbagai media massa, sejauh ini memang masih banyak perusahaan yang memberi upah terlalu rendah kepada pekerjanya. Kondisi dan fasilitas kerja serta perlakuan terhadap pekerja juga buruk. Dikatakan demikian karena perusahaan tersebut tidak mematuhi aturan dari Departemen Tenaga Kerja. Padahal bagi sebagian orang peraturan tersebut sebenarnya sama sekali

tidak berat. Oleh karena itu tindakan para pekerja yang melakukan protes bisa dimaklumi.

Keadilan sosial di dalam organisasi atau perusahaan tercermin pada pengupahan terhadap pekerja, meskipun itu bukan satu-satunya masalah keadilan. Ketidakadilan dapat terjadi antara perusahaan dengan pekerja, sering juga terjadi antar pekerja yang juga disebabkan oleh perlakuan perusahaan. Diskriminasi upah terjadi di mana-mana (Eyraud, 1993). Oleh karena itu ada juga gerakan lain selain protes para buruh tadi, yaitu gerakan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga tenaga kerja, termasuk *International Labour Office*, yang mengampanyekan pemerataan upah (*equal pay*).

Bentuk-bentuk protes yang destruktif maupun konstruktif akibat perlakuan tidak adil sering disebut deprivasi relatif (Crosby, 1982; Crosby & Gonzales-Intal, 1984; Guimond & Dubre-Simard, 1983). Namun tidak semua deprivasi relatif berakhir dengan protes. Bagi perusahaan, deprivasi pekerja ini bisa juga menurunkan produktivitas (Mark & Folger, 1984). Beberapa kajian tentang deprivasi memang cenderung menitik beratkan pada dampak negatifnya, baik bagi yang merasakan maupun pihak lain. Oleh karena itu deprivasi kalau bisa dihindarkan dan bila mengalaminya maka perlu diredakan ataupun dihilangkan sama sekali. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengkaji masalah tersebut dalam suatu penelitian.

Secara spesifik penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Menelaah masalah keadilan dan deprivasi relatif dari sudut pandang psikologi berdasarkan sumber-sumber tertulis.
2. Mendeskripsikan aspek keadilan dan deprivasi relatif dari sudut pandang para pekerja (buruh). Kedua hal tersebut akan tampak dalam bentuk kondisi psikologis yang terkait dengan keadilan di tempat kerja.
3. Mengkaji keterkaitan antara berbagai aspek dengan keadilan dan deprivasi relatif pada pekerja pabrik (buruh).

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini mencakup isu teoritis, metodologis, dan praktis. Secara teoritis sejauh ini belum ada usaha yang cukup serius untuk mengembangkan teori deprivasi dan keadilan dari sudut pandang psikologi sosial sesuai dengan konteks *Indonesia*. Dengan dilakukan penelitian ini

maka diharapkan bisa dikembangkan kerangka pemikiran yang prospektif untuk pengembangan konsep kedua topik tersebut. Bersamaan dengan itu studi awal ini secara langsung atau tidak juga diharapkan akan membuka peluang untuk pengembangan metode yang bisa diterapkan untuk mengaji masalah buruh dari sudut pandang psikologi sosial. Akhirnya, penelitian ini juga diharapkan menelorkan saran praktis untuk membantu pemecahan masalah buruh seperti yang sekarang terjadi. Saran ini mungkin akan lebih spesifik sifatnya karena kajiannya akan berbeda dengan usaha yang selama ini dilakukan.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka pada bagian awal artikel ini akan memaparkan beberapa teori yang berkaitan dengan deprivasi relatif pada kelompok pekerja.

Kondisi psikologis negatif yang terkait dengan perlakuan perusahaan terhadap buruh merupakan lingkup bahasan deprivasi relatif. Namun dalam penelitian ini kondisi psikologis diperlakukan sebagai efek dari keadilan. Oleh karena itu teori yang akan dibahas meliputi keadilan terutama dalam hal upah, cara-cara pengupahan, dan deprivasi relatif.

Penelitian ini membahas keadilan dalam konteks organisasi atau tempat kerja. Meskipun demikian prinsip-prinsip dasar keadilan yang umum menjadi acuan utama. Berbagai hal yang terkait dengan keadilan organisasi muncul bila melibatkan proses penyusunan kebijakan dan peraturan di organisasi, interpretasi, serta penerapannya. Di sini akan ada masalah keadilan karena selalu ada persaingan dan perbedaan kepentingan dari pihak yang berlainan.

Keadilan sering juga disebut *fairness*. Menurut Minton dkk dalam tulisannya tentang Ketidakadilan dalam Organisasi, khususnya berkaitan dengan buruh, yang dimuat dalam *The Annals*, November 1994, menyatakan bahwa keadilan memiliki dua prinsip dasar. Prinsip pertama adalah *balance* (kesejajaran) yang berarti bahwa peraturan harus berlaku sama untuk perbuatan tertentu pada situasi yang sama. Prinsip kedua adalah *correctness* yang berarti bahwa keputusan yang diambil harus benar. Di sini dituntut kualitas yang tinggi dalam hal konsistensi, kecermatan, kejelasan, *compatibility thoroughness*, dan sesuai dengan nilai-nilai dan moral yang berlaku.

Dalam organisasi kerja keadilan harus ditegakkan karena memiliki tujuan. Pertama, dalam bekerja dituntut efektivitas kinerja. Artinya, dalam organisasi kerja atau perusahaan prestasi individu maupun kelompok dituntut oleh pihak perusahaan maupun oleh pekerja. Agar keduanya tidak berbenturan maka harus ada aturan yang adil. Kedua, sasaran keadilan adalah komunitas. Dengan ditegakkannya keadilan maka keterikatan, pemeliharaan, dan kesejahteraan bersama dapat dicapai. Ketiga, keadilan adalah sarana untuk memberi penghargaan bagi individu dan juga kemanusiaan.

Di samping tujuan tersebut, keadilan juga memiliki level (tingkatan) tertentu. Ada tiga tingkatan keadilan yaitu *outcome* (hasil), prosedur, dan sistem. Pada tingkat hasil dikatakan adil bila hal-hal yang berkaitan dengan hasil kerja seperti upah dan sanksi akibat kecerobohan kerja diatur sedemikian rupa berdasarkan prinsip *balance and correctness*. Ada beberapa prinsip, sering dikenal dengan *distributive*

*justice*, yang dapat diterapkan (Reis, 1987). Namun demikian prinsip yang paling banyak diterapkan adalah kesamaan/pemerataan (*equality*), proporsional (*equity*), dan kebutuhan (*need*).

Pada keadilan tingkat prosedural prinsip *correctness* dapat tercapai bila ada konsistensi dengan prosedur yang telah disepakati, kenetralan, dan saling menghargai di antara pihak-pihak yang terlibat. Sementara prinsip *balance* dapat dicapai dengan kontrol bersama dan adanya keseimbangan kekuasaan yang didahului dengan adanya keseimbangan dalam *input*. Melihat berbagai faktor yang terlibat itu, menegakkan keadilan prosedural tampaknya lebih kompleks dibanding dengan keadilan distributif. Kedua tingkatan keadilan itu sendiri saling berkaitan erat. Keadilan distributif akan sulit tercapai bila tidak ada keadilan prosedural.

Keadilan prosedural juga mensyaratkan adanya keadilan sistem. Namun pada level ini keadilan makin terasa rumit. Sejauh ini bahkan selalu terjadi debat publik untuk mencari format yang tepat dalam menentukan sistem yang adil. Berkaitan dengan perlakuan terhadap buruh, prinsip *balance* yang dapat diterapkan antara lain standar perlindungan pekerja, standar pengelolaan kekuasaan dalam organisasi, dan pemberian peluang bagi pekerja untuk mendapatkan keuntungan dari keterlibatan mereka di perusahaan.

Bagi seorang buruh atau pekerja, keadilan yang paling dirasakan adalah keadilan distributif. Bagi mereka upah yang mencukupi kebutuhan diartikan sebagai perlakuan yang adil. Namun demikian persoalannya tidak sesederhana itu. Ada banyak masalah dalam penentuan upah.

Oleh karenanya, sebelum sampai pada bahasan lebih lanjut, akan dikaji secara singkat tentang upah seperti dipaparkan di bawah ini.

Salah satu tantangan yang paling besar dan sering dihadapi dalam manajemen adalah bagaimana meningkatkan produktivitas. Di sisi lain masih ada anggapan bahwa produktivitas dipandang sebagai suatu keharusan namun tidak membandingkan atau mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Oleh karenanya tidak mengherankan bila produktivitas yang meningkat memberi keuntungan yang besar kepada perusahaan tapi tidak dinikmati oleh pekerja (Miranda & Miranda Gow, 1990). Praktek semacam ini masih banyak terjadi meskipun bertentangan dengan pandangan bahwa upah yang sepadan akan membuat pekerja senang, meningkatkan produktivitas dan moralitas kerja, serta dapat menjaga atau meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan.

Ada beberapa teori pengupahan yang cukup dikenal. Teori klasik, dikenal juga dengan *iron law*, seperti yang dikemukakan David Ricardo beranggapan bahwa pekerja adalah komoditas yang *harganya* dipengaruhi oleh kondisi pasar. Artinya, *supply* dan *demand* pekerja sangat menentukan upahnya. Konsep tersebut berbeda dengan konsep yang dikemukakan oleh Thomas Aquinas yang dikenal dengan istilah *just wage*. Menurut konsep yang terakhir ini upah yang diterima buruh harus mampu mencukupi kebutuhan mereka sehingga dapat bertahan hidup dalam masyarakatnya. Dengan demikian distribusi pendapatan dapat lebih merata, terutama bila diterapkan peraturan tentang upah minimum.

Upah yang diterima buruh kadang harus *bersaing* dengan upah kelompok *white collar* dalam perusahaan yang sama. Konsep *wage fund theory* yang dikemukakan John Stuart Mill menyebutkan bahwa apabila sekelompok pekerja mendapat upah yang besar maka kelompok yang lain akan bisa sebaliknya. Gejala ini mulai tampak sekarang. Di satu sisi para manajer mendapat upah yang sangat tinggi sementara buruh justru menerima upah yang sangat rendah. Bila keduanya memang berkaitan maka rendahnya upah buruh barangkali disebabkan pengeluaran bagi manajer telah menyedot *share* perusahaan.

Bagaimana menentukan tingkat upah agar sepadan? Sejauh ini ada beberapa formulasi yang sering menjadi dasar pengupahan. Di antaranya adalah:

1. Pertimbangan legalitas
2. *Going wage rates* yang biasanya berbeda-beda menurut standar lokal atau letak geografis. Contohnya adalah upah di kota besar dengan di pedesaan.
3. Kekuatan pekerja dalam *collective bargaining*.
4. Kemampuan perusahaan dan keuntungan yang didapat.
5. Produktivitas pekerja.
6. Ketersediaan atau pasar tenaga kerja.
7. Standar kebutuhan hidup.

Beberapa dasar pertimbangan tersebut tampaknya digunakan dalam pemberian upah yang berlaku di Indonesia. Meskipun demikian produktivitas pekerja belum menonjol sebagai dasar pertimbangan. Kenyataan ini setidaknya dapat dijelaskan melalui dua hal. Pertama, produktivitas kadang sulit dihitung karena banyak sekali

pekerjaan yang menggunakan mesin yang juga memerlukan *cost* tersendiri. Selain itu dalam mengukur produktivitas juga sering mengalami kesulitan, terutama untuk beberapa pekerjaan yang berbeda. Kedua, pihak perusahaan belum menempatkan pekerja sebagai modal yang bernilai tinggi. Produktivitas dihargai tetapi orang yang produktif tidak dihargai tinggi. Pandangan yang cenderung *self serving bias* ini berkaitan dengan orientasi untuk mengambil keuntungan yang besar. Dengan kata lain keuntungan yang didapat perusahaan bukan menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan tingkat upah pekerja. Sebaliknya, alasan tentang kemampuan perusahaan yang rendah dalam memberi upah digunakan bila berhadapan dengan kekuasaan atau hukum. Dengan alasan itu pihak perusahaan bisa terhindar dari sanksi hukum.

Posisi pekerja atau buruh akan sulit diperbaiki karena *supply* buruh di pasaran cukup banyak. Pihak perusahaan tidak akan kesulitan mendapatkan pekerja bila di antaranya ada yang tidak setuju dengan upah yang diterima. Keadaan ini akan lebih parah lagi bila pengetahuan dan ketrampilan buruh rendah. Dalam kondisi yang demikian akan dengan mudah pihak perusahaan mengklaim bahwa produktivitasnya rendah. Bila tidak, pihak perusahaan memiliki alasan untuk memberi upah rendah, misalnya, dengan adanya pengeluaran tambahan untuk *training* maupun kompensasi produk yang cacat akibat rendahnya kemampuan pekerja.

*Collective bargaining* masih sulit dilakukan karena buruh tidak memiliki organisasi yang kuat. Sejauh ini ada hanya ada satu wadah yang diakui, yaitu SPSI, namun organisasi ini dianggap tidak dapat menampung aspirasi buruh atau pekerja.

Kekuatan buruh dalam bentuk kelompok yang lemah ini sering dicoba diangkat dengan melakukan protes bersama. Secara fisik cara protes mereka tampak sebagai *crowd* yang sering destruktif (LeBon, 1908), meskipun tujuannya konstruktif (Reicher, 1988), seperti menuntut *time wages* yang lebih memadai dan adil. Dengan yang demikian maka pihak perusahaan selalu pada posisi yang menguntungkan, persis seperti yang dikemukakan ekonom Adam Smith.

Ada yang menyebutkan bahwa deprivasi memiliki dua bentuk, yaitu deprivasi absolut dan relatif. Sayangnya, lebih sulit mendefinisikan deprivasi absolut daripada deprivasi relatif. Kesulitan ini merupakan hal yang sering dijumpai ketika mendefinisikan suatu *standar* sehingga ditemukan batas kecukupan, yang berarti tidak mengalami deprivasi. Contoh yang paling kongkrit adalah mendefinisikan kemiskinan (lihat Faturochman dan Mollo, 1995). Sejauh ini selalu diperdebatkan siapa yang seharusnya dikelompokkan orang miskin. Bila hal ini diterapkan pada upaya memahami deprivasi, maka cara yang lebih *aman* adalah membahas deprivasi dari pengertian relatif. Bukan hanya alasan pragmatis seperti itu bila dalam bahasan ini dipilih deprivasi relatif ketimbang absolut, namun juga kuatnya dugaan bahwa hakikat deprivasi itu adalah relativitas, bukan keabsolutan (Crosby, 1982).

Hakekat dari deprivasi relatif adalah kondisi psikologis akibat dari tidak terpenuhinya harapan yang terjadi dari serangkaian *kejadian*. Hasil rewiu Crosby (1982, lihat juga Crosby & Gonzales-Intal, 1984; Gonzales-Intal, 1991; Walker & Pettigrew, 1984) menemukan ada 5 teori

deprivasi relatif yang berbeda secara konseptual. Pertama, Aberle menyatakan bahwa deprivasi relatif kesenjangan antara *legitimate expectation* dengan kenyataan. Definisi ini menimbulkan perdebatan, terutama dalam memahami *legitimate expectation*. Pengertiannya bisa *reference group*, *common man*, namun ada juga yang mengartikan sebagai *harapan yang biasanya* dalam arti *past expectation*. Lebih detil lagi Davis membedakan *reference group*, yang diartikan sebagai *in-group*, dengan *out-group*. Dijelaskan lebih lanjut bahwa deprivasi relatif terjadi bila pembandingnya adalah anggota *in-group*. Sementara itu bila pembandingnya *out-group*, maka yang terjadi adalah *social inferiority*. Baik deprivasi relatif maupun kemiskinan sosial terjadi bila kondisinya lebih jelek dari pembandingnya. Bila kondisinya lebih baik dan pembandingnya *in-group* maka terjadi gratifikasi (kepuasan), sedangkan bila pembandingnya *out-group* maka muncul *social superiority*.

Kedua, Runciman memformulasikan munculnya deprivasi relatif bila seseorang (1) tidak mempunyai X, (2) dia tahu orang lain mempunyai X, (3) dia menginginkan X, (4) dia merasa layak/mampu memiliki X. Menurut Runciman, deprivasi ada dua, yaitu *egoistical and fraternal deprivation*. Deprivasi egoistik terjadi bila seseorang merasa kondisinya lebih buruk dibanding orang lain dalam kelompoknya. Sementara deprivasi fraternal terjadi bila seseorang menilai kondisi kelompoknya lebih jelek dibanding kelompok lain. Ada kemungkinan seseorang merasakan keduanya sehingga dia mengalami *doubly deprived*.

Ketiga, Ted Robert Gurr mendefinisikan deprivasi relatif sebagai *the discrepancy between ought and is*. Secara

matematis dia memformulasikannya sebagai berikut:

$$RD = \frac{Ve - Vc}{Ve}$$

RD : relative deprivation

Ve : value expectations

Vc : value capabilities

Dijelaskan lebih lanjut, menurut Gurr ada tiga bentuk deprivasi. Pertama, *decremental deprivation* terjadi bila nilai-nilai harapan kelompok tidak berubah tetapi kemampuan kelompok menurun. Kedua, deprivasi aspirasi (*aspirational deprivation*) yang akan muncul bila kemampuan kelompok tidak berubah tetapi harapan kelompok meningkat. Ketiga, deprivasi progresif (*progressive deprivation*) dapat terjadi bila kedua unsurnya berubah, yaitu terjadi penurunan kemampuan sementara harapannya justru meningkat. Dari penjelasan ini tampak bahwa model yang dikemukakan Gurr tampak lebih dinamis dibanding yang lainnya.

Keempat, menurut Robin Williams bila terjadi diskrepansi atau kesenjangan antara apa yang dimiliki seseorang dengan apa yang diinginkan. Meskipun demikian William membedakannya dengan kekecewaan (*dissappointment*) yang disebabkan tidak terwujudnya harapan (*desire*), bukan keinginan (*want*). Di sini William juga memasukkan pentingnya perbandingan sosial sehingga muncul deprivasi. Oleh karena itu ia mencontohkan wujud dari deprivasi yang paling kentara adalah protes sosial. Ditambahkan lagi bahwa menurutnya deprivasi lebih banyak terjadi secara kolektif daripada individual.

Kelima, Faye Crosby menyatarakan deprivasi dengan *resentement*, *sense of grievance* dan bentuk spesifik darinya adalah rasa marah. Secara khusus, Crosby menekankan kajiannya pada deprivasi egoistikal seperti yang dikemukakan Runciman. Menurut Crosby, deprivasi egositikal terhadap objek X akan terjadi bila lima prasyarat berikut terpenuhi: (1) orang yang tidak memiliki X menginginkan X itu; (2) orang tersebut melihat ada orang lain yang punya X; (3) *deserving of X*; (4) menurutnya, dia layak mendapatkan x; (5) dia tidak merasa bersalah hingga menyebabkannya gagal punya X. Perasaan deprivasi akan makin besar bila pengalaman gagal menggapai X, terutama di masa lalu, menyebabkan timbulnya rasa kehilangan yang besar. Di samping itu bila makin banyak orang yang memiliki X serta makin tinggi tuntutan lingkungan sosialnya, akan makin besar juga perasaan deprivasinya. Satu catatan yang menarik dari pendapat Crosby adalah tekanan bahwa tidak selamanya deprivasi berakibat negatif, bisa juga positif. Sementara para ahli yang lain (Gonzales-Intal, 1991; Mark & Folger, 1984) pada umumnya menyatakan bahwa deprivasi berdampak negatif dan mendorong tindakan destruktif.

Seperti dikatakan sebelumnya, deprivasi relatif pada dasarnya merupakan kondisi psikologis yang tidak menguntungkan. Memahami deprivasi seperti itu akan lebih mudah dilihat dari simtom atau gejala psikologisnya dibandingkan dengan melihat formulasi rumit seperti yang dijelaskan oleh para ahli. Pada penelitian ini juga akan dikaji deprivasi dari sudut simtom atau ekspresi psikologis. Beberapa ahli (Crosby, 1982; Crosby & Gonzales-Intal, 1984; Gonzales-Intal, 1991; Folger,

Rosenfield & Robinson 1983; Mark & Folger, 1984; Walker & Pettigrew, 1984) setuju bila deprivasi diukur dari kondisi psikologis seperti marah, tidak puas, cemburu, putus asa, tidak bahagia dan lain-lain. Namun demikian mereka memberi catatan bahwa aspek psikologis tersebut dapat disebut deprivasi bila terkait dengan keadilan.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan hipotesis bahwa buruh pabrik mengalami deprivasi relatif yang berkaitan dengan faktor-faktor di tempat kerja mereka, khususnya yang menyangkut upah, maupun karakteristik demografis pekerja.

## METODE PENELITIAN

**Responden** penelitian ini adalah pekerja di perusahaan pengalengan jamur, sebut saja nama perusahaan itu **Sumber Rejeki** (bukan nama sebenarnya). Jumlah responden sebanyak 116 yang terdiri dari beberapa jenis status kerja, namun dalam penelitian ini akan lebih difokuskan pada pekerja tetap dan pekerja borongan yang jumlahnya 103 orang. Hampir semua responden adalah wanita, hanya dua orang yang pria. Proporsi ini sesuai dengan kondisi di lapangan yang memang didominasi pekerja wanita.

Ada dua jenis data yang dapat dikumpulkan, yaitu data sekunder dan data primer. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, sementara data primer dikumpulkan melalui **angket**. Penyusunan angket didasarkan atas kerangka pemikiran seperti disebutkan di atas. Secara teknis angket terdiri dari 5 bagian, yaitu identitas dan latar belakang, kondisi objektif pekerjaan, persepsi tentang pekerjaan dan upah, pandangan tentang

pekerjaan lain, dan masalah psikologis yang dirasakan. Pertanyaan dalam angket ada yang berbentuk pertanyaan terbuka, pertanyaan dengan pilihan, dan ada juga bagian angket yang dijadikan skala.

Sebagian besar data yang terkumpul mengalami proses kuantifikasi sehingga merupakan data **kuantitatif**. Data ini kemudian dianalisis dengan teknik statistik, baik deskriptif maupun inferensial. Untuk melakukan analisis digunakan komputer dengan perangkat lunak SPSS/PC.

Sebelum sampai pada pembahasan tentang temuan di lapangan, perlu kiranya disampaikan sekilas tentang proses pelaksanaan penelitian itu sendiri. Pada awal pelaksanaan penelitian langkah yang ditempuh adalah pemilihan perusahaan sebagai tempat penelitian. Namun langkah ini merupakan upaya yang paling sulit. Penjajagan untuk memilih perusahaan tidak berjalan lancar. Ada perusahaan-perusahaan yang cenderung tertutup bila yang diteliti adalah buruhnya. Dua alasan pokok kiranya bisa menjelaskan hal ini. Pertama, pihak perusahaan khawatir jam kerja buruh berkurang dengan adanya wawancara terhadap mereka. Kedua, mungkin ini lebih penting, perusahaan agak khawatir bila penelitian menyingkap masalah upah. Seperti diketahui akhir-akhir ini banyak protes dilakukan buruh yang berkaitan dengan perlakuan terhadap mereka. Masalah ini akhirnya dapat teratasi dengan melakukan pendekatan interpersonal. Peneliti juga memberi jaminan bahwa jam kerja buruh tidak akan terganggu karena angket disebarakan melalui wawancara di rumah masing-masing.

Wawancara berdasar angket dilakukan setelah dipilih beberapa buruh dari daftar

yang tersedia. Karena wawancara harus dilakukan di rumah maka dipilih buruh yang tempat tinggalnya saling berdekatan. Jarak rumah dari perusahaan berkisar antara 3 sampai 10 kilometer. Tidak selamanya wawancara dapat langsung dilaksanakan. Kadang wawancara baru dapat dilaksanakan setelah ada perjanjian terlebih dulu. Pelaksanaan wawancara dibantu oleh 4 orang asisten lapangan yang berpendidikan sarjana dan sarjana muda. Sebelum melakukan wawancara mereka *dibriefing* dan dilakukan diskusi tentang pertanyaan-pertanyaan yang akan dikemukakan.

Pengambilan data primer berlangsung sekitar 2 minggu. Setiap angket yang telah diisi lengkap diteliti oleh seorang supervisor serta dilakukan penyuntingan. Apabila ada jawaban yang tidak lengkap maupun kurang jelas, pewawancara harus menjelaskan atau kembali ke lapangan untuk melengkapinya. Dengan demikian tidak hanya kelengkapan angket yang ditekankan, tetapi juga upaya untuk mendapatkan validitas yang baik.

Supervisor lapangan dan editor angket kemudian bertugas melakukan *coding* angket sehingga siap untuk *data entry*. Pemasukkan data ke komputer dilakukan oleh orang lain, sekaligus mengecek datanya. Setelah semua data dimasukkan, langkah selanjutnya adalah membersihkan data dari kesalahan proses pemasukkan agar siap untuk analisis.

## HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

### Deskripsi Umum

PT Sumber Rejeki adalah suatu perusahaan swasta nasional yang didirikan



Tahun 1960. Sampai saat ini bidang usahanya adalah dagang dan industri. Pada awal berdirinya, perusahaan ini mendapat tugas dari pemerintah untuk memproduksi makanan kaleng untuk ransum prajurit ABRI. Sesudah itu perusahaan ini pernah memproduksi beras tekad yang merupakan beras sintesis terbuat dari ketela, kacang dan jagung. Selanjutnya pada awal tujuh puluhan perusahaan mengolah udang beku dalam kaleng untuk ekspor. Pada awal dekade delapan puluhan perusahaan ini memproduksi masakan khas Indonesia dalam kaleng. Sejak tahun 1985 hingga sekarang perusahaan ini memproduksi jamur kaleng. Pada tahun 1987 perusahaan menambah produksi pengalengan jagung muda dan jagung pipilan. PT Sumber Rejeki merupakan salah satu anak perusahaan PT Jujur (bukan nama sebenarnya).

Bila dikategorikan berdasar sistem upah, ada tiga kelompok pekerja, yaitu karyawan tetap atau bulanan, karyawan harian, dan karyawan borongan. Sebagian besar karyawan bulanan bekerja di bagian administrasi dan sebagian lain di bidang produksi. Karyawan harian dan borongan kiranya tepat disebut sebagai buruh. Karyawan harian diberi upah tiap dua minggu. Kelompok ini sebenarnya terdiri dari dua kelompok, yaitu karyawan harian tetap dan lepas, namun keduanya tidak begitu berbeda selain dari statusnya itu. Sementara itu upah borongan diberikan pada kelompok ketiga yang tugas pokoknya adalah pengupasan jamur. Meskipun mereka diupah secara borongan, mereka mendapat uang makan yang besarnya 350 rupiah per hari kerja. Penelitian ini menghususkan analisis pada pekerja harian dan borongan. Meskipun ada

sejumlah karyawan tetap yang diwawancarai, tetapi tidak dianalisis. Pada waktu penelitian ini berlangsung, jumlah karyawan harian adalah 190 orang, sedangkan pekerja borongan sebanyak 181 orang.

Dari sejumlah 103 responden yang datanya dianalisis, hanya ada 2 orang pria, selebihnya adalah perempuan. Dari sejumlah itu 48 persen belum menikah, 48 persen menikah, 4 persen lainnya cerai dan ditinggal mati pasangannya. Tingkat pendidikannya adalah sebagai berikut:

Tidak tamat SD	: 14,9 persen
Tamat SD	: 42,6 persen
Tamat SMTP	: 21,8 persen
Tamat SLA	: 20,7 persen

Usia responden bergerak antara 17 hingga 42 tahun dengan rata-rata 29,1 tahun.

### **Keadilan dan Simtom Deprivasi**

Seperti disebutkan di bagian terdahulu, deprivasi di dalam penelitian ini dilihat dari perasaan. Namun perasaan itu dikategorikan sebagai deprivasi bila berhubungan dengan keadilan. Oleh karena itu untuk melihat deprivasi relatif akan dilihat dari tiga hal sekaligus, yaitu munculnya perasaan negatif, penilaian adanya ketidakadilan, dan keduanya terkait.

Deprivasi diukur dengan menggunakan 7 pertanyaan sebagai indikatornya. Masing-masing pertanyaan disediakan lima alternatif jawaban yang disekor 1 sampai 5. Makin tinggi deprivasinya dapat dilihat dari besarnya sekor. Dengan demikian akan dimungkinkan ditemui nilai antara 7 sampai 35. Namun hasil analisis dari data di lapangan menunjukkan angka terkecil 7

dan angka terbesar 31. Rata-ratanya 15,05. Angka ini mengindikasikan adanya simtom deprivasi meskipun secara umum dalam kadar yang rendah.

Penilaian terhadap keadilan diukur dengan menggunakan 11 pertanyaan. Setiap pertanyaan terdiri dari 3 kemungkinan jawaban. Angka 1 mengindikasikan ketidakadilan, 2 adil, dan 3 lebih dari adil (*gratification*). Dengan demikian dimungkinkan adanya skor antara 11 hingga 33. Batas penilaian adil adalah 22. Makin kecil dan di bawah 22 berarti ada penilaian ketidakadilan. Makin besar dan di atas 22 berarti terjadi *gratification* yang makin tinggi. Dari data yang ada ditemukan skor antara 11 hingga 23 dan rata-ratanya 16,57. Ini berarti bahwa para pekerja di perusahaan tempat penelitian cenderung menilai adanya ketidakadilan.

Kedua hal tadi tampaknya agak berlawanan arah. Di satu sisi ada penilaian ketidakadilan, di sisi lain gejala deprivasi tidak begitu besar. Untuk memastikan tentang keadaan yang sebenarnya maka dianalisis lebih lanjut, yaitu dengan melakukan analisis korelasi antara keduanya. Hasil analisis menunjukkan angka korelasi sebesar  $-0,395$  ( $p = 0,001$ ). Dengan demikian dapat diinterpretasi bahwa simptom deprivasi tersebut berkaitan dengan rasa ketidakadilan. Tanda negatif di atas berarti makin tinggi penilaian ketidakadilan makin besar gejala deprivasinya. Apabila dilihat kontribusi ketidakadilan terhadap munculnya gejala deprivasi maka besarnya sekitar 16 persen (kuadrat dari  $-0,395$ ).

Dari data-data tersebut dapat dikatakan bahwa telah terjadi deprivasi pada pekerja

di perusahaan tempat penelitian. Gejala yang cukup menonjol adalah kecewa, bosan, sedih, dan marah.

Tidak begitu kuatnya keterkaitan antara ketidakadilan dengan gejala deprivasi dapat diterangkan dari variabel-variabel yang secara kebetulan tidak diperhitungkan dalam penelitian. Sementara dari sejumlah variabel yang ada secara statistik tidak ada yang dapat menerangkan. Pertama, sebagian besar pekerja dalam penelitian ini berlatar belakang budaya Jawa. Meskipun sebelum penelitian dilakukan pernah terjadi protes pekerja pada perusahaan, sebagian besar *nrimo* dengan keadaan itu. Dengan cara ini mereka berusaha mengendalikan perasaan negatif seperti gejala deprivasi pada umumnya. Dinamika psikologis yang terjadi pada pekerja tampaknya juga dapat dijelaskan dengan teori deprivasi dari Gurr. Rasa tidak berdaya pada pekerja menyebabkan mereka menurunkan harapan. Seperti diketahui, menurut Gurr deprivasi sangat tergantung pada harapan. Makin tinggi harapan maka potensi mengalami deprivasi makin besar. Dengan menurunkan harapan ini para pekerja terhindar dari deprivasi yang lebih besar, meskipun dalam kesehatan mental hal seperti ini merupakan cara yang tidak sehat. Kedua, perasaan negatif sebagai gejala deprivasi mungkin lebih besar daripada yang terungkap dalam wawancara. Ini adalah hal yang biasa terjadi dan merupakan masalah pengukuran yang sulit dipecahkan. Berkaitan dengan pengukuran ini pula, deprivasi sebagai gejala yang laten, tidak selamanya muncul dalam kadar yang reliabel (*ajeg*). Tidak tertutup kemungkinan pada saat penelitian atau pengukuran dilakukan perasaan itu tidak meletup. Ketiga, status sosial pekerja yang

diteliti pada umumnya rendah. Pada kelompok ini sebenarnya dapat lebih reaktif, namun dapat pula lebih pasif. Dugaan peneliti saat ini mereka pada posisi yang cenderung pasif. Oleh karena itu gejala negatifnya tidak muncul secara menonjol.

### **Prediktor Keadilan**

Karena variabel-variabel lain sulit digunakan untuk menjelaskan gejala deprivasi, maka pembahasan selanjutnya akan lebih banyak melihat keadilan dan faktor-faktor lain yang terkait. Beberapa variabel yang secara statistik mempunyai hubungan yang berarti (signifikan) dengan keadilan adalah besarnya upah yang diterima, jumlah hari kerja, jumlah jam kerja, status kerja, dan selisih antara upah dengan pengeluaran. Makin besar upah yang diterima, pekerja makin merasakan adanya keadilan. Penilaian seperti ini tampaknya hal yang lumrah. Hal senada berlaku juga untuk selisih antara upah dengan pengeluaran. Ada selisih negatif, yaitu bila pengeluaran lebih besar dibanding upah, dan ada selisih positif. Bila selisihnya positif, makin besar selisih itu pekerja makin merasa diperlakukan adil oleh perusahaan. Namun bila selisihnya negatif akan makin rendah menilai keadilan di perusahaan. Dua variabel yang agak aneh hubungannya dengan rasa keadilan adalah hari dan jam kerja. Kedua variabel itu dengan rasa keadilan ternyata berhubungan secara positif. Sepintas memang aneh, karena makin banyak tenaga yang dikeluarkan malah merasa adil. Namun bila melihat pada status kerja mereka, yaitu harian dan borongan, maka dapat dipahami. Bagi pekerja harian dengan makin

banyaknya hari kerja maka makin besar upah yang diterima. Sementara bagi pekerja borongan faktor yang dipertimbangkan memang berbeda. Sejauh ini mereka ternyata *underemployed* karena pekerjaan lebih sedikit daripada jumlah pekerja. Sedangkan pihak perusahaan tidak mau melepaskan status mereka sebagai pekerja karena setidaknya dua alasan. Pertama adalah alasan memberi kesempatan kerja. Alasan kedua mungkin lebih mudah diterima, yaitu agar pekerjaan tersebut cepat diselesaikan. Pekerjaan yang sedikit tapi dikerjakan oleh banyak orang akan mempercepat proses. Pihak perusahaan memang memberi kompensasi makan siang, namun menjadi kurang berarti bagi pekerja borongan karena upahnya menurun.

Dari kelima variabel yang terakait dengan rasa keadilan itu, status kerja yang diperlakukan sebagai variabel *dummy* korelasinya paling tinggi (0,587). Analisis bivariat antara kelima variabel tadi dengan rasa keadilan mengarah pada dugaan bahwa status kerja merupakan faktor paling berperan terhadap rasa keadilan. Bila statusnya pekerja harian akan merasa diperlakukan lebih adil. Peran variabel ini mungkin akan berubah bila dilakukan analisis multivariat, dalam hal ini dengan analisis regresi. Hal ini terjadi antara lain karena ada kolinieritas di antara kelima variabel yang memang saling berkorelasi. Untuk melihat secara lebih teliti peran kelima variabel maupun keterkaitan di antara kelimanya maka digunakan metode regresi yang berbeda.

Pertama-tama dilakukan analisis regresi dengan memasukkan kelima variabel sebagai prediktor. Secara umum kelima variabel itu bisa dijadikan model untuk

memprediksi perasaan keadilan ( $F = 7,08$ ;  $p = 0,0001$ ), dengan koefisien determinasi 0,312. Artinya sekitar 31,2 persen perasaan keadilan tersebut dapat diterangkan dari kelima faktor yang disebutkan di atas. Dari keempat variabel tersebut ternyata tidak semuanya efektif. Hanya status kerja yang efektivitasnya signifikan. Untuk mendapatkan gambaran secara lebih mendetil maka dilakukan regresi dengan metode *stepwise* yang prinsipnya mencari variabel-variabel yang paling baik untuk dijadikan sebagai prediktor. Hasilnya menunjukkan bahwa ternyata memang hanya satu variabel, yaitu status kerja, yang baik dijadikan prediktor. Dengan menggunakan satu variabel ini justru koefisien determinasinya lebih tinggi (34,2 persen) dibanding dengan menggunakan kelimanya.

Mendasarkan pada hasil analisis di atas maka akan menarik untuk melihat perbedaan yang ada antara pekerja harian dengan pekerja borongan. Pertama-tama ingin dilihat apakah ada perbedaan karakteristik demografis di antara kedua kelompok. Asumsinya, perbedaan demografis tampaknya dapat mempengaruhi penilaian tentang keadilan. Dilihat dari usianya, antara pekerja borongan (29,9 tahun) dan harian (28,3) secara statistik tidak signifikan perbedaannya ( $F = 1,4$ ;  $p = 0,24$ ). Tingkat pendidikan pekerja harian memang lebih tinggi (rata-rata tahun sukses = 8,44) dibanding pekerja borongan (6,89). Perbedaan ini signifikan ( $F = 6,34$ ;  $p = 0,01$ ), tetapi peranan pendidikan dalam membedakan status kerja kecil (*eta squared* = 0,06). Beban sendiri dan atau keluarga yang diukur dengan pengeluaran dan jumlah tanggungan juga tidak signifikan perbedaan maupun peranannya.

Dari beberapa analisis ini sampai pada kesimpulan bahwa latar belakang demografis tidak berpengaruh terhadap status kerja.

Bila variabel-variabel demografis tidak cukup besar perbedaan dan perannya terhadap status pekerjaan maka faktor-faktor dalam pekerjaan itu sendiri yang kemungkinan dapat menjelaskannya. Pertama, dilihat dari lama kerja kedua kelompok itu ternyata perbedaannya kurang meyakinkan. Meskipun pekerja borongan rata-rata bekerja 48,3 bulan dan pekerja harian 57,9 bulan, secara statistik kurang berarti ( $F = 3,06$ ;  $p = 0,08$ ; *eta squared* = 0,03). Variabel yang berbeda dan efektif membedakan status kerja adalah hari kerja, jam kerja, dan upah. Perbedaan hari kerja kedua kelompok itu dalam seminggunya adalah satu hari dimana pekerja borongan lebih rendah, 5 hari dibanding 6 hari ( $F = 168,1$ ;  $p = 0,0001$ ; *eta squared* = 0,62). Jam kerja dalam seminggunya bagi pekerja borongan rata-rata 6,2 jam per hari lebih rendah dibanding pekerja harian yang 6,6 jam sehari ( $F = 130,45$ ;  $p = 0,0001$ ; *eta squared* = 0,56). Upah dalam sebulan juga berbeda menyolok. Rata-rata pekerja harian menerima upah hampir dua kali lipat dalam sebulan (80.716) dibanding pekerja borongan (43.150). Perbedaan yang menyolok ini secara statistik sangat berarti ( $F = 149,6$ ;  $p = 0,0001$ ; *eta squared* = 0,60).

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Bila disimpulkan maka kedua status kerja di perusahaan tempat penelitian berbeda dalam proses dan hasil kerja. Sementara itu *input* dari pihak pekerja itu

sendiri seperti usia, pendidikan dan lama kerja, tidak cukup berarti. Bila hal ini diteruskan maka dapat pula dikatakan bahwa proses dan hasil kerja tersebutlah yang dapat menerangkan rasa ketidakadilan pada pekerja yang pada akhirnya menimbulkan deprivasi relatif. Hasil temuan di lapangan ini tidak berbeda dengan konsep yang dikemukakan pada kajian teori. Di sana disebutkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural dapat menyebabkan deprivasi relatif meskipun kadarnya belum besar. Sementara itu keadilan sistem, dalam hal ini adalah sistem pembagian status pekerjaan, merupakan faktor paling pokok sehingga terbentuk penilaian tidak adil.

Implikasi dari penelitian ini menjadi lebih sederhana dalam arti fokus interpretasi terpusat, yaitu dari segi kebijakan di tempat kerja. Untuk menghilangkan deprivasi dan rasa diperlakukan tidak adil pada pekerja maka harus ada sistem pembagian status kerja yang adil. Artinya, pekerja borongan yang diperlakukan tidak adil diberi kesempatan agar dapat sejajar dengan pekerja harian dan karyawan tetap. Sebagai pekerja borongan akan merasa diuntungkan bila volume pekerjaannya cukup. Pada kasus di perusahaan ini justru terjadi sebaliknya, pekerja tidak mendapat cukup pekerjaan alias *underemployed*. Ada beberapa skenario yang dapat diajukan. Pertama, jumlah pekerja dikurangi. Rencana ini tampaknya sulit untuk dilaksanakan. Bila diberlakukan maka akan muncul protes keras dari pihak pekerja maupun pihak luar seperti LSM, SPSI dan Departemen Tenaga Kerja. Di samping itu perusahaan juga akan dirugikan karena pekerjaan pada bidang ini menjadi bertambah lama waktunya.

Dengan demikian kualitas produksi akan menurun karena jamur akan lebih cepat layu. Kedua, perusahaan seharusnya juga mempertimbangan risiko rugi bila proses yang dikerjakan secara borongan tidak cepat selesai. Ketika proses itu menjadi lebih cepat, maka semestinya diberikan kompensasi pada pekerja yang telah menyelamatkan mutu produk perusahaan. Artinya, upah per unit yang dikerjakan secara borongan dinaikkan dari yang sekarang berlaku. Ketiga, mekanisme kerja diubah sehingga perusahaan dan pekerja saling sama-sama memetik keuntungan. Caranya adalah dengan mengintegrasikan proses yang diborongkan menjadi satu dalam proses secara keseluruhan. Konsekuensinya pekerja borongan disamakan statusnya menjadi pekerja harian. Bila mekanisme ini diterapkan perusahaan mungkin akan khawatir bahwa ada saat di mana mereka tidak bekerja karena tidak cukup pekerjaan. Untuk mengatasi ini perusahaan harus membuat mekanisme sedemikian rupa sehingga pada waktu pekerjaan di bagian yang tadinya diborongkan tidak ada, pekerja melakukan pekerjaan pada bagian lain.

Ketiga skenario yang diajukan tadi menempatkan perusahaan pada posisi yang kurang *menguntungkan*. Namun harus diingat bahwa tanpa ada perubahan justru akan muncul tindakan destruktif yang malah merugikan perusahaan dalam jumlah yang lebih besar lagi. Ketidakadilan yang terjadi tidak hanya dirasakan oleh pekerja sebagai pihak yang menanggung perlakuan perusahaan, namun dilihat dari sistem yang diterapkan juga terbukti secara objektif. Artinya, ada kemungkinan bahwa pihak perusahaan telah memperlakukan pekerja tidak sesuai dengan aturan. Bila tidak ada

perubahan maka ada kemungkinan dari pihak berwenang untuk menekan perusahaan. Dalam kondisi demikian pilihan menjadi sangat sempit. Oleh karenanya perusahaan akan lebih baik mengantisipasinya dengan melakukan perubahan.

Penelitian ini juga memiliki implikasi yang lebih luas. Di sini tampak bahwa ada upaya-upaya untuk menutupi ketidakadilan dari pihak perusahaan dengan adanya kerja borongan. Selama ini ada anggapan bahwa kerja borongan akan menguntungkan pihak pekerja. Kenyataannya, sistem yang diterapkan tidak dilandasi oleh niat yang jujur dan terbuka. Pihak berwenang mungkin tidak akan curiga bahwa di balik sistem itu ada ketidakadilan. Di sini dituntut kejelian dalam melihat masalah sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Di samping itu, bila fakta ini telah diketahui, perlu dicermati lebih dalam lagi tentang kebijakan upah. Sejauh ini UMR berpatokan pada **waktu** sebagai unit yang dijadikan dasar pemberian upah. Pada penelitian ini upah pekerja harian tampaknya sudah sesuai dengan UMR, sementara itu sistem borongan belum jelas aturan pengupahannya. Bila sudah jelas, tentu dasar-dasar pemberlakuan tersebut tidak akan merugikan pekerja seperti yang terjadi pada perusahaan tempat penelitian ini. Setidaknya, pekerja memiliki pijakan untuk setuju atau tidak bekerja dengan sistem tersebut, tidak seperti yang sekarang terjadi. Dalam hal ini pekerja rela diperlakukan demikian karena tidak ada pilihan lain. Dengan kata lain, pekerja tidak terlindungi. Hal ini terbukti dengan rata-rata upah yang diterima per hari sekitar setengah UMR, padahal jam kerjanya hanya setengah jam lebih pendek dalam satu hari kerja dibanding pekerja tetap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Crosby, F. (1982). *Relative Deprivation and Working Woman*. New York: Oxford University Press.
- Crosby, F. & Gonzales-Intal, A.M. (1984). Relative Deprivation and Equity Theories. In R. Folger. *The Sense of Injustice: Social Psychological Perspectives*. New York: Plenum.
- Eyraud, F. (1993). *Equal Pay in Industrialized Market Economies: In Search of Greater Effectiveness*. Geneva: International Labour Office.
- Faturochman & Molo, M. (1995). *Kemiskinan dan Kependudukan di Pedesaan Jawa*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan.
- Folger, R., Rosenfield, D. & Robinson, T. (1983). Relative Deprivation and Procedural Justice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45 (2), 268-273.
- Gonzalez-Intal, A.M. (1991). Relative Deprivation theory and Collective Political Violence in the Philippines. *Philippine Journal of Psychology*, 24 (1), 22-38.
- Guimond, S & Dube-Simard, L. (1983). Relative Deprivation Theory and the Quebec Nationalist Movement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44 (3), 526-535.
- Mark, M.M. & Folger, R. (1984). Responses to Relative Deprivation: A Conceptual Framework. *Review of Personality and Social Psychology*, 5, 192-218.
- Minton, J.W., Lewicky, R.J. & Sheppard, B.H. (1994). Unjust Dismissal in the

- Context of Organizational Justice. *The Annals*, 536, 135-148.
- Miranda, G.S. (1992). *Labor Economics and Labor Legislation*. Manila: National Book Store, Inc.
- Miranda, G.S. & Miranda-Gow, C. (1990). *Wage and Salary Administration*. Manila: National Book Store, Inc.
- Petta, G. & Walker, I. (1992). Relative Deprivation and Ethnic Identity. *British Journal of Social Psychology*, 31, 285-293.
- Reicher, S. (1991). Politics of Crowd Psychology. *The Psychologist*, 4 (11), 487-491.
- Reis, H.T. (1987). The Nature of Justice Motive: Some Thoughts on Operation, Internalization, and Justification. In Masters, J.C. and Smith, W.P. (eds.). *Social Comparison, Social Justice, and Relative Deprivation*. London: Lawrence Erlbaum Associates. P. 131-150.
- Walker, I. & Pettigrew, T.F. (1984). Relative Deprivation Theory. *British Journal of Psychology*, 23, 301-310.