

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN PROSEDURAL
TERHADAP INTENSI MOGOK KERJA BURUH PEREMPUAN DI SERIKAT
GABUNGAN SOLIDARITAS PERJUANGAN BURUH
KABUPATEN BEKASI**

***THE IMPACT OF DISTRIBUTION AND PROSEDURAL JUSTICE TOWARDS
WOMEN WORKER STRIKE INTENTION IN “GABUNGAN SOLIDARITAS
PERJUANGAN BURUH” UNION IN BEKASI***

Abdul Gafur Thalib¹, Alimatus Sahrah²

^{1,2}Universitas Mercu Buana Yogyakarta

¹abdulgafurthalib@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap intensi mogok kerja buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di kabupaten Bekasi. Sampel penelitian sebesar 60 buruh perempuan dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling purposive. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode Skala Keadilan Distributif, Skala Keadilan Prosedural, dan Skala Intensi Mogok Kerja. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa dari hasil analisis korelasi product moment pertama diperoleh hasil berupa nilai koefisien korelasi sebesar $-0,512$ ($p < 0,0$). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara keadilan distributif terhadap intensi mogok kerja pada buruh perempuan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa dari hasil analisis korelasi product moment kedua diperoleh hasil berupa nilai koefisien korelasi sebesar $-0,665$ ($p < 0,0$). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara keadilan prosedural terhadap intensi mogok kerja pada buruh perempuan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F sebesar 27,932 ($p < 0,0$). Hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap intensi mogok kerja pada buruh perempuan. Intensi mogok kerja dapat diprediksi dari keadilan distributif dan keadilan prosedural secara bersama-sama sebesar 49,5%, sedangkan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 50,5%. Variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini antara lain keadilan interaksional, keadilan konvensional dan keadilan moral.

Kata kunci: keadilan distributif, keadilan prosedural, intensi mogok kerja.

Abstract

This research aims to determine effect of distributive and procedural justice toward strike intensity of women workers of The Alliance of Workers Struggle Solidarity in Bekasi regency. Sixty respondents of women workers taken by purposive sampling technique. Methods of data collection using the method of distributive justice scale, procedural scale, and intention of strike scale. First correlation analysis of product moment result in correlation coefficient value of $-0,512$ ($p < 0,0$). The result shows that there is negative correlation between distributive justice and strike intensity of women workers. Second correlation analysis of product moment result in correlation coefficient value of $-0,665$ ($p < 0,0$). It shows negative correlation of procedural justice and strike intensity of women workers. Multiple linier regression analysis result in β value of 27,932 ($p < 0,0$). It shows that there is impact of distributive justice altogether with procedural justice toward strike intensity of women workers. Contribution of distributive altogether with procedural justice toward strike intensity prediction was 49,5%, while others variable contribution that were not examined in this research was 50,5%. Others variable contribution that were not examined are interactional justice, conventional justice, and moral justice.

Keywords: distributive justice, procedural justice, strike intensity

PENDAHULUAN

Pada tahun 1870 Pemerintah Kolonial Hindia Belanda mengumumkan berlakunya kebijakan ekonomi liberal. Hindia Belanda (Indonesia) dinyatakan terbuka untuk pertama kalinya bagi penanaman modal asing. Kebijakan ekonomi liberal merupakan perwujudan dari kehendak golongan liberal yang terdiri dari pemilik modal, para pengusaha dan pedagang besar yang jumlahnya semakin membesar di negeri Belanda. Kebijakan ekonomi liberal (globalisasi) tersebut terus berlangsung sampai saat ini.

Perekonomian Indonesia yang sejak lama dibuka untuk memasuki era globalisasi tersebut telah menimbulkan persaingan yang bebas dan semakin ketat dalam dunia usaha. Tantangan berat bagi dunia usaha saat ini adalah dalam rangka mencapai tujuan organisasi (perusahaan). Kondisi ini menuntut dunia usaha harus semakin efisien. Banyak permasalahan yang dihadapi perusahaan, salah satunya adalah masalah sumberdaya manusia atau buruh.

Sisi lain, problem kemiskinan di berbagai wilayah di Indonesia, dan besarnya tuntutan untuk memperlus ruang gerak perempuan dalam berbagai aspek, memberikan kontribusi bagi menguatnya mobilitas tenaga kerja perempuan ke dalam wilayah industri. Peningkatan itu sendiri merupakan bagian penting dari tuntutan tersedianya cadangan tenaga kerja yang melimpah, namun dengan posisi tawar yang lemah. Sehingga, realitas melemahnya posisi tawar menempatkan tenaga kerja perempuan sangat sulit untuk mendapatkan keadilan (Munir, 2014)

Sejalan dengan penjelasan di atas, menurut Mustafa (2008) secara mikro keadilan seringkali tidak ditempatkan dalam perspektif hak asasi manusia, yang di dalamnya termasuk hak perempuan, karena pandangan pembangunan pada umumnya telah menempatkan manusia sebagai alat produksi yang maksimal, produksi tidak lagi mengabdikan kepada kehidupan, ia telah menjadi sarana untuk memperkaya diri sendiri dan merupakan hal biasa jika buruh harus tereksplotasi, yang dalam hal ini adalah buruh perempuan dalam bekerja.

Untuk mengatasi permasalahan sumber daya manusia di atas maka pemerintah membuat kebijakan di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 6 yang mengatur tentang perburuhan, bahwa setiap buruh berhak memperoleh perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dari pengusaha. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban baik para buruh maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme hubungan produksi. (UU Tenaga Kerja Nomor .13. 2003)

Berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka jaminan dan penegakan hak-hak buruh (perempuan) harus dilakukan oleh negara. Negara yang seharusnya menjalankan peran pengawasan dan menjadi ujung tombak untuk melakukan upaya pencegahan terjadinya pelanggaran hak-hak buruh dan harus mengambil tindakan tegas menghadapi para pelanggar hak-hak buruh, sehingga buruh dapat memperoleh keadilan di tempat kerjanya. Namun hal ini menjadi berbeda, dalam kenyataannya justru masih banyak terjadi aksi-aksi mogok kerja yang mencerminkan penerapan keadilan yang masih belum merata diterima oleh buruh, terutama

oleh buruh-buruh perempuan (Mustafa, 2008). Terkait dengan hal di atas, secara psikologis reaksi buruh perempuan terhadap apa yang mereka rasakan tentu berbeda-beda. Reaksi buruh terhadap keadilan akan membawa dampak positif, sedangkan ketidakadilan menimbulkan reaksi psikologis negatif. Akibatnya akan timbul rasa seperti tidak senang dan marah yang dapat memicu terjadinya pemogokan. (Faturachman, 2002)

Pemogokan merupakan cerminan dari niat atau intensi buruh yang telah melakukan mogok kerja. Hal ini sejalan dengan dinamika psikologi dimana intensi mendahului perilaku. Sejauh ini belum ada data atau penelitian sebelumnya yang meneliti tentang intensi mogok kerja dari sudut pandang psikologi, sehingga penelitian terdahulu dari perspektif ekonomi akan peneliti gunakan untuk membantu menjelaskan tentang intensi mogok kerja. Menurut Mustafa (2006) keinginan karyawan untuk melakukan mogok kerja adalah motivasi atau intensitas dorongan seseorang untuk melakukan mogok kerja atau demonstrasi secara massal jika tuntutan karyawan (yang berkaitan dengan keadilan) tidak atau belum dipenuhi oleh perusahaan. Dari hasil diskusi dengan buruh, peneliti menemukan adanya niat yang tinggi dari buruh untuk melakukan mogok kerja apabila pihak perusahaan tidak memenuhi kebutuhan finansial dan fisik, atau aturan dan manajemen yang tidak mengakomodir kebutuhan mereka. Buruh-buruh akan mengeluh kepada pihak serikat terkait masalah yang mereka alami di perusahaan, masalah tersebut kemudian dibicarakan di dalam serikat buruh. Apabila masalah tersebut diajukan ke pihak perusahaan namun pihak perusahaan tidak menanggapinya secara serius maka muncul niat buruh untuk melakukan mogok kerja. Buruh-buruh akan melakukan diskusi dan rapat untuk menyusun rencana mogok. Ajakan tersebut merupakan cerminan dari niat buruh untuk melakukan mogok kerja terhadap pihak perusahaan. Apabila terjadi pemogokan maka tentu pihak perusahaan yang akan rugi. Masalah mogok kerja ini sangat penting untuk diselesaikan, sehingga menurut peneliti penelitian tentang intensi mogok kerja sangat penting dilakukan sebagai upaya untuk mencari akar masalah antara buruh dan pihak perusahaan sebelum terjadi mogok kerja. Selanjutnya menurut peneliti hal ini juga dapat membantu mencegah kerugian yang timbul di pihak perusahaan. Dunia kerja dan dunia usaha ingin mendapatkan kedamaian, ketenangan dan kenyamanan bekerja serta suasana kondusif untuk berusaha dan bersaing. Hal ini yang patut dikedepankan.

Hasil penelitian Hidayati & Jemadi (2012) menyimpulkan bahwa ada pengaruh faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologis, dan faktor sosial secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap tingkat potensi mogok kerja para buruh. Menurut Budiarto & Rani (2005) kebutuhan finansial dan fisik merupakan bagian dari kesejahteraan individu yang tergolong ke dalam keadilan distributif. Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpotensi dapat berpengaruh terhadap intensi mogok kerja buruh.

Aturan dan manajemen perusahaan mempunyai andil terhadap keikutsertaan buruh dalam aksi unjuk rasa (mogok) nya. Hal ini sejalan dengan pendapat Faturachman (1999) bahwa konsep keadilan prosedural (aturan dan manajemen) banyak berkembang dari kasus-kasus pemogokan.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural berpotensi dapat berpengaruh terhadap intensi mogok kerja buruh.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti dapat simpulkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural adalah faktor yang berpotensi dapat mempengaruhi intensi mogok kerja buruh perempuan.

Dalam keadilan distributif sudut pandang buruh mengenai keadilan didapat dari persepsi individu tentang perbandingan antara hasil yang didapatkan dengan hasil yang diperoleh pekerja/buruh lain. Situasi yang dihadapi oleh buruh juga dibandingkan dengan situasi yang dihadapi oleh buruh lainnya. Sehingga setiap buruh menginginkan hasil yang sesuai dengan keinginannya dan menguntungkan dirinya (Mustafa, 2006). Menurut Faturochman (2012) hanya tiga aspek keadilan distributif yang paling sering digunakan dalam penelitian. Tiga aspek tersebut adalah distribusi secara proporsional, distribusi secara merata, dan distribusi berdasarkan kebutuhan. Keiga aspek ini akan peneliti gunakan dalam penelitian ini.

Menurut Cropanzano dan Greenberg (2001) keadilan prosedural dapat didefinisikan sebagai keadilan dari cara pengambilan keputusan untuk sebuah alokasi kebutuhan organisasi atau buruh. Dimana individu dilibatkan dalam pengambilan keputusan untuk memberikan pendapat di dalam prosedur tersebut. Terdapat enam aspek keadilan prosedural menurut Cropanzano et al. (2007) yaitu konsistensi, bebas bias, akurat, koreksi, keterwakilan dan etis. Keenam aspek ini yang peneliti gunakan dalam penelitian ini.

Pemogokan kerja masih terus berlanjut hingga saat ini. Seruan dan aksi-aksi pemogokan juga fokus membicarakan persoalan keadilan buruh perempuan. Pada tanggal 8 maret 2015 puluhan perempuan melakukan aksi memperingati hari perempuan internasional dengan membawa sejumlah program keadilan bagi buruh. Salah satu program yang mereka suarkan mengenai keadilan distributif yakni kesejahteraan dan kesetaraan upah bagi buruh perempuan (SolidaritasNet, 2015). Aksi juga dilakukan menjelang hari perempuan internasional di tanggal 2 maret 2017 oleh sejumlah buruh perempuan yang tergabung dalam Kesatuan Aksi Buruh Indonesia (Kasbi). Mereka menuntut pihak perusahaan memenuhi hak-hak buruh perempuan, seperti cuti haid dan cuti melahirkan (Pikiran Rakyat, 2017).

Masalah ketidakadilan ini juga dirasakan oleh serikat buruh Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) yang kurang lebih memiliki 1000 anggota buruh perempuan. Pada tanggal 8 Maret tahun 2015 dalam tujuan memperingati hari perempuan internasional, Gabuangan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) membawa enam tuntutan penting yaitu hak cuti haid, cuti hamil, tunjangan melahirkan, tunjangan keguguran dan upah yang setara bagi buruh perempuan. Banyaknya masalah di atas cerminan dari ketidakadilan yang dialami oleh buruh perempuan. Buruh perempuan kerap tidak dapat menikmati perlindungan atas hak-haknya meski sudah dijamin oleh aturan hukum. Ini artinya, buruh perempuan tidak memperoleh perlakuan yang sama dan setara di tempat kerja, kendati pekerjaan yang dilakukannya sama nilainya dengan buruh laki-laki.

Padahal keadilan harus menjadi syarat mutlak dalam hubungan antar manusia, dalam kehidupan bermasyarakat, bernegara, dan termasuk antara majikan dan buruh di dalam suatu perusahaan (Fajar, 2013).

Menurut Faturochman (1999) ketidakadilan yang dialami oleh buruh perempuan ini telah berjalan sangat lama dan masih terus berjalan, laki-laki dan perempuan secara sadar atau tidak banyak yang menerima, mengadopsi dan melakukan hal itu. Ketidakadilan semacam ini, anehnya, justru dinilai sebagai keadilan. Dengan demikian maka ada ketidakadilan yang dirasakan langsung oleh buruh perempuan.

Selain ada masalah ketidakadilan terhadap buruh perempuan, peneliti juga menemukan ada kekurangan dalam disiplin ilmu psikologi terkait penelitian-penelitian terdahulu yang belum pernah meneliti tentang intensi pemogokan buruh, terutama bagi buruh perempuan. Selain itu, menurut Faturcozman (1999) penelitian yang secara mendasar mencoba mengkaji masalah keadilan dari sudut pandang psikologi, khususnya di Indonesia sejauh ini belum berkembang. Hal inilah yang juga membuat peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian tentang keadilan dan pemogokan buruh dalam sudut pandang psikologi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi intensi mogok kerja. Salah satu faktornya adalah keadilan. Aksi-aksi mogok kerja yang terjadi mencerminkan penerapan keadilan yang masih belum merata diterima oleh buruh, terutama oleh buruh-perempuan (Mustafa, 2008). Keadilan distributif dan keadilan prosedural adalah faktor yang berpotensi dapat mempengaruhi intensi mogok kerja buruh perempuan. Kesejahteraan dan kesetaraan upah bagi buruh perempuan merupakan hal yang menjadi permasalahan di kalangan buruh. Kebutuhan finansial dan fisik merupakan bagian dari kesejahteraan individu yang tergolong ke dalam keadilan distributif. Selain itu, permasalahan yang muncul di kalangan buruh adalah kasus pemogokan yang terkait dengan aturan dan manajemen. Aturan dan manajemen terkait dengan keadilan prosedural.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti ingin meneliti apakah terdapat pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap intensi mogok kerja buruh perempuan di serikat buruh Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) Di Kabupaten Bekasi?

METODE

Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel Bebas (Independent variable) dalam penelitian ini adalah Keadilan Distributif (X1) dan Keadilan Prosedural (X2). Variabel Terikat (dependent variable). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Intensitas Mogok Kerja (Y).

Subjek dalam penelitian ini adalah buruh perempuan yang tercatat sebagai anggota serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di Kabupaten Bekasi. Batasan buruh dalam penelitian ini adalah perempuan yang berada pada tahap perkembangan dewasa muda (20-55

tahun) yang masa kerjanya 1 tahun, dan memiliki jenjang pendidikan dari Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma dan Sarjana (S1). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling.

Penelitian ini menggunakan 3 alat ukur, yaitu skala keadilan distributif yang mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Cropanzano et al (2007) yakni, distribusi secara proporsional, distribusi merata, distribusi berdasarkan kebutuhan, skala keadilan prosedural yang mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Cropanzano et al (2007) yakni, konsisten, bebas bias, akurat, koreksi, representatif, etis, dan skala mogok kerja yang mengacu pada aspek-aspek menurut Ajzen (1988) yaitu sikap terhadap perilaku mogok kerja, norma subjektif terhadap perilaku mogok kerja, dan persepsi terhadap kontrol perilaku mogok kerja.

Pengukuran validitas dan reliabilitas pada skala keadilan distributif menggunakan data tryout, dengan subyek penelitian berjumlah 50 orang. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik kriteria internal yaitu mencari koefisien korelasi antar masing-masing aitem dengan skor totalnya, untuk menetapkan alat ukur yang diujicobakan sudah memenuhi syarat atau tidak. Pengukuran reliabilitas untuk aitem-aitem keadilan distributif menghasilkan 13 aitem sah dan 17 aitem gugur. Aitem yang sah atau tidak gugur dimulai dengan nilai korelasi terendah yaitu 0,209 pada aitem nomor 2, nomor 3 dengan nilai korelasi 0,292, nomor 19 dengan nilai korelasi 0,49, nomor 30 dengan nilai korelasi 0,403, nomor 22 dengan nilai korelasi 0,261, nomor 21 dengan nilai korelasi 0,608, nomor 14 dengan nilai korelasi 0,300, nomor 16 dengan nilai korelasi 0,277, nomor 8 dengan nilai korelasi 0,327, nomor 9 dengan nilai korelasi 0,613, nomor 15 dengan nilai korelasi 0,539, nomor 4 dengan nilai korelasi 0,401, dan nilai korelasi tertinggi 0,630 yaitu pada aitem nomor 10. Aitem gugur terdiri dari aitem dengan nomor 1, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 17, 18, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 28, dan 29. Batasan koefisien korelasi aitem total yang digunakan dalam skala keadilan distributif 0,20, dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,818.

Pengukuran validitas dan reliabilitas pada skala keadilan prosedural menggunakan data tryout, dengan subyek penelitian berjumlah 50 orang. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik kriteria internal yaitu mencari koefisien korelasi antar masing-masing aitem dengan skor totalnya, untuk menetapkan alat ukur yang diujicobakan sudah memenuhi syarat atau tidak. Pengukuran reliabilitas untuk aitem-aitem keadilan prosedural menghasilkan 22 aitem sah dan 8 aitem gugur. Aitem yang sah atau tidak gugur dimulai dengan nilai korelasi terendah yaitu 0,256 pada aitem nomor 2 dan nilai korelasi tertinggi yaitu 0,737 pada aitem nomor 13. Aitem gugur terdiri dari aitem dengan nomor 5 (0,147), nomor 9 (0,024), nomor 17 (0, -353), nomor 19 (0,144), nomor 20 (0,134), nomor 23 (0,138), nomor 25 (0, -481), nomor 30 (0, -152). Batasan koefisien korelasi aitem total yang digunakan dalam skala keadilan distributif 0,20, dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,879.

Pengukuran reliabilitas untuk aitem-aitem intensi mogok kerja menghasilkan 18 aitem sah dan 12 aitem gugur. Aitem yang sah atau tidak gugur dimulai dengan nilai korelasi terendah

yaitu 0,201 pada aitem nomor 4 dan nilai korelasi tertinggi 0,665 yaitu pada aitem nomor 30. Aitem gugur terdiri dari aitem dengan nomor 8 dengan nilai korelasi 0,192, nomor 10 (0,-474), nomor 11 (0,-403), nomor 14 (0,-016), nomor 16 (0,137), nomor 18 (0,-169), nomor 19 (0,-012), nomor 23 (0,-115), nomor 24 (0,-271), nomor 25 (0,183), nomor 26 (0,-008), nomor 28 (0,085). Batasan koefisien korelasi aitem total yang digunakan dalam skala intensi mogok kerja 0,20, dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,876.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis pertama dalam penelitian adalah ada pengaruh negatif antara keadilan distributif dengan intensi mogok kerja pada buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian memperlihatkan besarnya koefisien korelasi antara variabel keadilan distributif (X1) dengan intensi mogok kerja (Y) adalah -0,512 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana ini dapat diketahui bahwa variabel keadilan distributif mempunyai pengaruh negatif dengan variabel intensi mogok kerja ($p < 0,05$). Hal ini berarti hipotesis pertama diterima. Sumbangan efektif keadilan distributif bagi intensi mogok kerja adalah 51,2% sedangkan 48,8% dijelaskan oleh keadilan interaksional sebagai variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Hipotesis kedua dalam penelitian adalah ada pengaruh negatif antara keadilan prosedural dengan intensi mogok kerja pada buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian memperlihatkan besarnya koefisien korelasi antara variabel efikasi diri (X2) dengan kecemasan berbicara di depan umum (Y) adalah -0,665 dan p sebesar 0,000. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa variabel keadilan prosedural memiliki pengaruh negatif dengan variabel intensi mogok kerja ($p < 0,05$). Hal ini berarti hipotesis pertama diterima. Sumbangan keadilan prosedural bagi intensi mogok kerja adalah 66,5% sedangkan 33,5% dijelaskan oleh keadilan interaksional sebagai variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Hipotesis ketiga dalam penelitian adalah ada pengaruh antara keadilan distributif dan keadilan prosedural secara simultan terhadap intensi mogok kerja buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di kabupaten Bekasi. Diketahui nilai R sebesar 0,704, nilai R Squared sebesar 0,495, nilai F hitung sebesar 27,932 dengan $p=0.000$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima.

Dari output uji korelasi menjelaskan nilai R sebesar -0,512, nilai R Squared sebesar 0,262, nilai F sebesar 23,932 dapat disimpulkan bahwa antara variabel keadilan distributif dan intensi mogok kerja memiliki hubungan yang linear.

Dari output uji korelasi dapat diketahui bahwa nilai R sebesar -0,665, nilai R Squared sebesar 0,442, nilai F sebesar 65,902 dan nilai signifikansi pada linearity (p) sebesar 0,000. Dari data output ini terlihat bahwa tingkat signifikansi pada linearity kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga

dapat disimpulkan bahwa antara variabel keadilan prosedural dan intensi mogok kerja memiliki hubungan yang linear.

Berdasarkan data print out Anareg maka diperoleh besarnya pengaruh variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural secara simultan terhadap intensi mogok kerja, hasilnya dapat dilihat dari nilai R square (). Berdasarkan nilai uji koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,704, nilai R Square () sebesar 0,495 %, nilai F hitung sebesar 27, 932. Hal tersebut diartikan bahwa sumbangan efektif variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural secara bersama-sama terhadap intensi mogok kerja buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di kabupaten Bekasi sebesar 49,5 %, sedangkan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 50,5 %. Variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini adalah keadilan interaksional.

Hipotesis pertama, mengenai ada pengaruh negatif antara keadilan distributif dengan intensi mogok kerja pada buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di kabupaten Bekasi. Pernyataan pada hipotesis tersebut dapat diterima melalui hasil yang diperoleh dengan menggunakan teknik analisis korelasi product moment. Hasil korelasi yang diperoleh sebesar -0,512 ($p < 0,05$). Hasil uji hipotesis tersebut mengandung pengertian bahwa semakin tinggi keadilan distributif, maka semakin rendah intensi mogok kerja. Sebaliknya, semakin rendah keadilan distributif maka semakin tinggi intensi mogok kerja pada buruh perempuan.

Hipotesis kedua, mengenai ada pengaruh negatif antara keadilan prosedural dengan intensi mogok kerja buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di kabupaten Bekasi. Pernyataan pada hipotesis tersebut dapat diterima melalui hasil yang diperoleh dengan menggunakan teknik analisis korelasi product moment. Hasil korelasi yang diperoleh sebesar -0,665 ($p < 0,05$). Hasil uji hipotesis tersebut mengandung pengertian bahwa semakin tinggi keadilan prosedural, maka semakin rendah intensi mogok kerja buruh perempuan. Sebaliknya, semakin rendah keadilan prosedural maka semakin tinggi intensi mogok kerja pada buruh perempuan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian dari Mustafa (2006) yang hasil penelitiannya menemukan ada pengaruh negatif antara keadilan prosedural dengan keinginan mogok kerja buruh.

Hipotesis ketiga mengenai ada pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap intensi mogok kerja pada buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ditemukan nilai F hitung sebesar 27,932 ($p < 0,05$). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan ditemukan sebesar 0,495. Hasil tersebut mengandung pengertian bahwa secara bersama-sama kedua variabel, yaitu keadilan distributif (X1) dan keadilan prosedural (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel intensi mogok kerja (Y) pada buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di kabupaten Bekasi. Semakin tinggi keadilan distributif dan semakin tinggi keadilan prosedural secara bersama-sama menunjukkan semakin rendah intensi

mogok kerja. Sebaliknya, semakin rendah keadilan distributif dan semakin rendah keadilan prosedural secara bersama-sama menunjukkan semakin tinggi intensi mogok kerja pada buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di kabupaten Bekasi.

Sumbangan keadilan distributif dan keadilan prosedural secara bersama-sama terhadap terhadap intensi mogok kerja sebesar 49,5 %. Walaupun sumbangan yang diperoleh hanya 49,5 %, namun hal itu tidak bisa diabaikan mengingat masih cukup banyak faktor yang mempengaruhi intensi mogok kerja. Artinya, kedua variabel ini tetap memberi andil yang signifikan dalam hubungannya dengan intensi mogok kerja. Sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 50,5 %.

Hasil penelitian diketahui bahwa intensi mogok kerja pada buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di kabupaten Bekasi dalam kategori sedang 56,7 % (34 orang) . Hal ini menunjukkan bahwa buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) memiliki intensi mogok kerja yang berbeda, terdiri dari 21,6% (13 orang) memiliki kategori rendah, dan 21,6% (13 orang) lainnya memiliki kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa intensi mogok kerja yang dinilai dalam kategori tinggi oleh buruh perempuan sebesar 21,6% (13 orang) tersebut dapat memicu terjadinya mogok kerja. Mogok kerja tersebut juga berpotensi dilakukan oleh 56,6% (34 orang) buruh perempuan yang memiliki kategori sedang sebagai alasan untuk mendapatkan keadilan distributif dan keadilan prosedural di dalam perusahaan. Masalah di atas jika tidak segera diantisipasi oleh pihak perusahaan maka akan berdampak negatif terhadap proses produksi perusahaan.

Sesuai pendapat Supardi dalam Haryani (2013) bahwa keadilan distributif pada dasarnya dapat tercapai apabila hasil/penerimaan dan masukan antara dua orang/dua buruh adalah sebanding. Apabila dari perbandingan proporsi yang diterima sebanding atau lebih besar, maka ada kemungkinan dikatakan bahwa hal itu adil, dan ini berdampak pada hasil kerja mereka. Namun apabila dari perbandingan proporsi yang diterimanya lebih kecil dibanding yang lain, maka ada kemungkinan bahwa hal itu dikatakan tidak adil sehingga hal inipun akan berdampak pada hasil kerja mereka, yang dapat berpotensi memicu tindakan mogok kerja di tempat kerja.

Menurut Jemadi dan Hidayati (2012) potensi mogok kerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingkat ketidakpuasan yang tinggi akan cenderung meningkatkan potensi mogok kerja karyawan, dan sebaliknya tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung menurunkan potensi mogok kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor finansial, dan faktor fisik yang merupakan bagian dari keadilan distributif.

Uraian di atas menunjukkan bahwa keadilan distributif dapat mempengaruhi intensi mogok kerja, khususnya pada penelitian ini adalah pada buruh perempuan. Buruh perempuan yang mempersepsikan keadilan distributif yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terutama untuk mengurangi tingkat intensi mogok kerja di perusahaan. Hal tersebut tentunya sangat bermanfaat bagi buruh-buruh perempuan dan perusahaan di dalam menjaga lingkungan kerja yang

lebih baik. Kontribusi variabel keadilan distributif terhadap variabel intensi mogok kerja sebesar 51,2% sedangkan 48,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Hipotesis kedua, mengenai ada pengaruh negatif antara keadilan prosedural dengan intensi mogok kerja buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritaas Perjuangan Buruh (GSPB) di kabupaten Bekasi. Pernyataan pada hipotesis tersebut dapat diterima melalui hasil yang diperoleh dengan menggunakan teknik analisis korelasi product moment. Hasil korelasi yang diperoleh sebesar -0,665 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil uji hipotesis tersebut mengandung pengertian bahwa semakin tinggi keadilan prosedural, maka semakin rendah intensi mogok kerja buruh perempuan. Sebaliknya, semakin rendah keadilan prosedural maka semakin tinggi intensi mogok kerja pada buruh perempuan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian dari Mustafa (2006) yang hasil penelitiannya menemukan ada pengaruh negatif antara keadilan prosedural dengan keinginan mogok kerja buruh.

Hasil penelitian Ratria (2008) tentang partisipasi buruh dalam aksi unjuk rasa (mogok) menyimpulkan bahwa aturan dan manajemen perusahaan yang merupakan bagian dari keadilan prosedural mempunyai andil terhadap keikutsertaan buruh dalam aksi unjuk rasa (mogok) nya. Hal ini berkaitan dengan penjelasan Faturochman (1999) bahwa keadilan prosedural merupakan konsep yang lahir dari pemogokan-pemogokan kerja. Mogok kerja dilakukan karena buruh menganggap mereka tidak diperlakukan secara adil oleh pihak perusahaan atau sebaliknya.

Uraian di atas menunjukkan bahwa keadilan prosedural dapat mempengaruhi intensi mogok kerja, khususnya pada penelitian ini adalah pada buruh perempuan. Buruh perempuan yang mempersepsikan keadilan prosedural yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terutama untuk mengurangi tingkat intensi mogok kerja di perusahaan. Hal tersebut tentunya sangat bermanfaat bagi buruh-buruh perempuan dan perusahaan di dalam menjaga lingkungan kerja yang lebih baik. Kontribusi variabel keadilan prosedural terhadap variabel intensi mogok kerja sebesar 66,5 % sedangkan 33,5 % dijelaskan oleh keadilan interaksional sebagai variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Hipotesis ketiga mengenai ada pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap intensi mogok kerja pada buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ditemukan nilai F hitung sebesar 27,932 dengan $p=0.000$ ($p < 0,05$). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan ditemukan sebesar 0,495. Hasil tersebut mengandung pengertian bahwa secara bersama-sama kedua variabel, yaitu keadilan distributif (X1) dan keadilan prosedural (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel intensi mogok kerja (Y) pada buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di kabupaten Bekasi. Semakin tinggi keadilan distributif dan semakin tinggi keadilan prosedural secara bersama-sama menunjukkan semakin rendah intensi mogok kerja. Sebaliknya, semakin rendah keadilan distributif dan semakin rendah keadilan prosedural secara bersama-sama menunjukkan semakin tinggi intensi

mogok kerja pada buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di kabupaten Bekasi.

Sesuai pandangan Faturochman (1999) bila pembagian upah yang diperoleh telah memberikan kepuasan yang tinggi, ini akan menilai prosedurnya sebagai hal yang adil. Sebaliknya, orang yang kecewa karena suatu distribusi, ia menilai bahwa prosedurnya tidak adil. Jika hal ini tidak diantisipasi oleh pihak perusahaan maka potensi buruh untuk melakukan mogok kerja akan lebih besar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Ada pengaruh antara keadilan distributif terhadap intensi mogok kerja pada buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di kabupaten Bekasi. Semakin tinggi keadilan distributif, maka semakin rendah intensi mogok kerja pada buruh perempuan. Sebaliknya, semakin rendah keadilan distributif, maka semakin tinggi intensi mogok kerja pada buruh perempuan.

Ada pengaruh antara keadilan prosedural terhadap intensi mogok kerja pada buruh perempuan di serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di kabupaten Bekasi. Semakin tinggi keadilan prosedural, maka semakin rendah intensi mogok kerja pada buruh perempuan. Sebaliknya, semakin rendah keadilan prosedural, maka semakin tinggi intensi mogok kerja pada buruh perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarto, Y., & Rani, W.P. (2005). Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X). *Jurnal Psikologi*, 3 (2), 109-126
- Cropanzano, R. & Maureen, A. L. (2001). *Advances In Organizational Justice*. California : Stanford University Press
- Cropanzano, R., Bowen, D., Gillilan, S. (2007). *The Management Of Organizational Justice*. *Academy Of Management Perspectives*. Artikel Manajemen, 34-48
- Fajar, F. (2013). *Mogok Kerja Sebagai Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja*. Studi Kasus Putusan No : 196/PHI. G/2009/PN.JKT.PST). FH. UI
- Faturochman, (1999). Keadilan Sosial Suatu Tinjauan Psikologi. *Buletin Psikologi*, 7 (1) ,13-27
- Faturochman. (2002). *Keterkaitan Antara Anteseden, Penilaian Keadilan Prosedural, Penilaian Keadilan distributiv, dan dampaknya*. (Disertasi dipublikasikan). Fakultas Psikologi Unversitas Gajah Mada. Yogyakarta
- Haryani. (2013). *Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Hudatama Semarang*
- Hidayati, N., & Jemadi (2012). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Potensi Mogok Kerja Karyawan Di Yogyakarta*. *Jurnal Maksipreneur*, 2(2), 45-55

- Munir. (2014). Gerakan Perlawanan Buruh. Malang : INTRANS Publishing
- Mustafa, E. (2006). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Terhadap Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Serta Keinginan Mogok Kerja Karyawan Industri Tekstil Di Eks Kresidenan Surakarta.(Disertasi tidak dipublikasi). Program Studi Ilmu Eonomi Universitas Airlangga. Surabaya
- Mustafa, E. (2008). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Terhadap Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Serta Keinginan Mogok Kerja Karyawan Industri Tekstil Di Eks Kresidenan Surakarta. Majalah Ekonomi, 18 (2), 164-183
- Pikiran Rakyat. (2017). Hak Buruh Perempuan
- SolidaritasNet, (2015). kesejahteraan dan kesetaraan upah bagi buruh perempuan
- UU Tenaga Kerja Nomor 13. (2003) Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan. Diakses dari <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64764/71554/F1102622842/IDN64764.pdf>