

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Outsourcing merupakan bentuk hubungan kerja yang termaksud dalam kategori *precarious work*, biasanya digunakan secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin atau tidak aman dan tidak pasti. Herawati dalam Johan et al., (2020). *Outsourcing* juga dianggap sebagai salah satu bentuk hak azasi pekerja kontrak untuk memberikan jaminan sesuai dengan nilai-nilai agama dan kemanusiaan sesuai UUD-45 (Latupono, 2011). Tetapi ternyata memunculkan sebuah keadaan yang tidak seimbang. Masalah utama ketenagakerjaan di Indonesia saat ini terkait dengan hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja (Latupono, 2011). Bentuknya adalah pekerja dirugikan karena perjanjian kerja, pemberian upah yang tidak sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Regional (UMR), jam kerja yang lebih dari batasan yang diatur dalam regulasi, jaminan sosial yang tidak dapat di penuhi pemberi kerja (Rabik et al., 2020). Perusahaan yang menjadi sebuah perusahaan alih daya atau yang sering kita sebut dengan perusahaan *outsourcing*.

Outsourcing adalah suatu perusahaan yang mengambil tender pekerjaan kepada pemilik saham atau perusahaan yang memiliki dana, dimana perusahaan yang mengambil tender mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaan utama diperusahaan tersebut dan untuk system pengupahan atau imbalan yang di dapat pekerja tersebut tergantung perjanjian dengan perusahaan yang mendapatkan tender tersebut (tidak dari perusahaan yang memiliki dana) (Novalius, 2019). *Outsourcing* adalah wewenang yang diberikan suatu perusahaan yang bergerak dalam penyediaan jasa, dan suatu proses yang dilakukan pihak luar (perusahaan alih daya) serta pengelolaan tidak dilakukan perusahaan tersebut melainkan dari perusahaan *outsourcing* atau alih daya tersebut (Royen, 2009). Keadaan tersebut mengundang sejumlah permasalahan didalam dunia kerja.

Permasalahan yang terjadi dalam penerapan sistem *outsourcing* dapat dilihat dalam perjanjian kontrak kerja yang diberikan perusahaan terhadap pekerja. Mereka dikontrak dapat memiliki beban kerja yang hampir sama, bahkan sangat mungkin lebih berat dari pada pekerja tetap, tetapi hak terkait gaji, dan fasilitas tertentu dibedakan (Latupono, 2011). Banyaknya penyimpangan yang dialami oleh pekerja *outsourcing* antara lain perusahaan tidak mematuhi syarat-syarat yang diatur dalam regulasi, adanya pelanggaran terkait batas waktu kerja, perjanjian kerja dilakukan sebelah pihak saja tanpa diketahui pekerja tentang isi perjanjian kerja tersebut, pekerja tidak menerima fasilitas kesehatan, uang makan atau uang lembur (Rabik et al., 2020). Masalah yang timbul dengan system *outsourcing* adalah tidak adanya jaminan kerja yang diberikan perusahaan terhadap pekerja dan memberikan upah yang murah, perusahaan memiliki keleluasaan dalam merekrut atau pemutusan kontrak kerja secara sepihak terhadap pekerja dalam situasi tertentu dalam menghindari kerugian (Saefuloh, 2011). Hal ini tentu saja terjadi pada para pekerja dengan status kontrak *outsourcing*.

Para pekerja kontrak *outsourcing* adalah bentuk kerja perbudakan yang masih terjadi di zaman sekarang ini dan juga merupakan bentuk perdagangan manusia (Johan et al., 2020). Sistem *outsourcing* memberikan dampak diskriminasi terhadap pekerja *outsourcing* yaitu; pertama adanya diskriminasi terhadap usia dan status perkawinan, kedua diskriminasi gaji atau pendapatan, dan yang ketiga diskriminasi untuk larangan ikut dalam organisasi serikat buruh (Saefuloh, 2011). Adanya PHK sepihak yang dilakukan suatu perusahaan terhadap pekerja *outsourcing*, karyawan tersebut tidak mendapatkan pesangon yang cukup memadai, bahkan tidak adanya perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* untuk menuntut hak mereka di dalam pengadilan (Latupono, 2011). Maraknya sebuah perusahaan menggunakan system *outsourcing* di latar belakang dari strategi perusahaan tersebut semata-mata untuk efisiensi biaya produksi (Saefuloh, 2011). Dalam hal ini pekerja kontrak *outsourcing* mengalami persepsi ketidakadilan.

Persepsi ketidakadilan yang dirasakan oleh pekerja buruh terkait dengan ketidakadilan yang berhubungan dengan pekerjaan produksi yang dilakukannya, dimana mereka merasa tidak mendapat keadilan terhadap upah yang sesuai dengan tenaga yang mereka keluarkan, dimana pekerja mendapatkan upah yang rendah (Rahayu, 2018). Persepsi keadilan akan terlihat dari sikap dan perilaku pekerja tersebut, dimana pekerja menginginkan untuk dibayar dengan gaji yang adil dari suatu perusahaan (Muslim, 2017). Ketidakadilan yang dirasakan pekerja juga terjadi di salah satu perusahaan yang ada di Batam, dimana perlakuan terhadap pekerja Indonesia dengan Sumber Daya Asing (SDA) sangatlah berbeda, SDA diperlakukan sangat baik hingga diberikan jabatan dan kesejahteraan yang lebih baik, sementara pekerja Indonesia hanya berstatus pekerja kontrak dengan imbalan minim (Liputan6, 2020). Pada saat kondisi pandemic Covid-19 ini banyaknya perusahaan - perusahaan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang menjadikan alasan untuk pemotongan imbalan atau upah kerja secara sepihak, tanpa adanya transparansi akuntabilitas keuangan perusahaan (Cnnindonesia, 2020). Dari kumpulan beberapa berita tersebut memberitahu gambaran ketidakadilan perusahaan terhadap pekerja.

Gambaran yang menjadi penilaian pekerja terhadap keadilan yang diterima pekerja dari perusahaan tempat mereka bekerja, ada 4 faktor bagian yang menjadi penilaian karyawan terhadap perlakuan perusahaan antara lain: pekerja yang menilai bahwa dirinya diperlakukan adil atau tidak adilnya, membandingkan pekerja satu dengan pekerja yang lainnya (yang menjadi acuan perbandingan diri dalam usaha dan imbalan kerja), sebuah masukan (*input*) seorang Pekerja yang di nilai dari sebuah keberhasilan usaha dan karakteristik bawaannya, dan yang terakhir adalah perolehan (*outcome*) pekerja, dimana sesuatu yang diterima oleh pekerja dari sesuatu pekerjaan yang dilakukannya (tunjangan, penghargaan dan imbalan), Imbalan merupakan kepuasan yang menggambarkan spesifik seorang pekerja terhadap pekerjaannya ungkap (Hasbi & Piartrini, 2016). Sedangkan menurut Kwenin imbalan yang diterima oleh pekerja sangatlah penting dalam persepsi pekerja bahwa pekerja tersebut sangat memiliki kualitas bagi perusahaan tempat mereka bekerja (Hasbi & Piartrini, 2016). Pekerja *outsourcing*

memperoleh imbalan yang tidak sesuai dengan apa yang dilakukan membuat ketidakadilan yang diterimanya.

Ketidakadilan akan dirasakan ketika pekerja mempersepsikan terhadap masukan (income) dan perolehan yang didapat lebih besar atau lebih kurang dibandingkan pekerja lainnya yang dijadikan patokan atau gambaran ketidakadilan (Muslim, 2017). Ketidakadilan yang dirasakan pekerja tersebut akan menimbulkan perasaan ketidakpuasan dalam bekerja (Trisnawijaya, 2018). Keputusan atau tindakan perusahaan yang tidak adil membuat pekerja mendapatkan perlakuan yang berbeda-beda. Ketidakadilan itu sendiri diartikan suatu tindakan keadilan atau diskriminasi yang berasal dari perbedaan keyakinan atau pandangan pekerja akan sesuatu hal ungkap Faturochman dalam Trisnawijaya, (2018). Dalam kondisi seperti yang yang sudah dijelaskan itu pasti menimbulkan konflik yang berkepanjangan yang terjadi pada pekerja *outsourcing*, dimana pekerja tidak bisa melakukan apa-apa dan pasrah kepada sipemilik modal atau perusahaan tempat bekerja dan mendominasi, hal ini karena tingginya kebutuhan ekonomi yang membuat pekerja tunduk dengan ketidakadilan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut (Nanda, 2014). Ketidakadilan yang dirasakan pekerja tidak hanya berhubungan dengan gaji karyawan saja, tetapi perusahaan juga tidak adil terhadap pekerja perempuan dimana pekerja perempuan mendapatkan perlakuan yang tidak adil dalam hak-hak cuti melahirkan.

Perlakuan perusahaan terhadap pekerja tidak saja ketidakadilan terhadap imbalan kerja saja tetapi juga ketidakadilan terhadap gender. Perlakuan tidak adil yang dirasakan pekerja juga terjadi pada pekerja perempuan, dimana pekerja perempuan merasa terpinggirkan dan terabaikan akan hak-hak yang harusnya pekerja dapatkan dari pekerja laki-laki (Nanda, 2014). Presepsi ketidakadilan terhadap kepuasan imbalan yang didapat adalah salah satu faktor sosial dimana pekerjaan yang berat dilakukan berbanding terbalik dengan imbalan yang didapatkan oleh pekerja, hal tersebut yang menjadi acuan persepsi pada kondisi tertekannya pekerja tersebut ungkap Aisyah dkk dalam Hasbi & Piartrini, (2016). Ketidakadilan pernah dirasakan pekerja *outsourcing cleaning service* di UNHAS, pekerja tersebut mendapatkan imbalan yang tidak memenuhi upah

minimum provinsi (UMP) yang sudah ditetapkan oleh peraturan daerah (Nani, 2018). Hal inilah yang menimbulkan persepsi ketidakadilan yang dirasakan pekerja dan menjadi emosional terhadap perlakuan yang didapatkan pekerja.

Persepsi ketidakadilan yang dirasakan akan munculnya reaksi emosional yang negatif ucap Spector dalam Rosidah, (2013). Sedangkan persepsi ketidakadilan yang dirasakan pekerja akan membuat pekerja melakukan berbagai cara untuk mengatasinya, baik secara kognitif maupun perilaku kontra produktif yang menunjukkan reaksi negatifnya (Rosidah, 2013). Hal serupa juga selaras dengan ungkapan Derycke dkk dalam Hasbi & Piartrini, (2016). Persepsi ketidakadilan menjadi beban yang dirasakan pekerja dan timbal balik yang lakukan pekerja untuk perusahaan tidak setara dengan yang dilakukan yang berdampak terhadap tingkat stres pekerja, kepuasan kerja dan intensi keluarnya pekerja. Tingginya tuntutan ekonomi yang membuat para pekerja setuju atau tidak setujunya mengikuti aturan yang dibuat perusahaan *outsourcing*, meski aturan dan imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan yang dilakukan, hal tersebutlah membuat mereka tidak berdaya dalam sistem *outsourcing*.

Ketidakterdayaan pekerja terhadap sistem *outsourcing* membuat pekerja tidak bisa berbuat banyak dalam perlakuan tidak adil dan melakukan pekerjaan diluar dari jam kerja yang ditentukan, gambaran ketidak bisa merubah situasi tersebut (Sengkey & Tiwa, 2020). Alasan para pekerja bertahan didalam sistem *outsourcing* salah satunya adalah susahny mendapatkan pekerjaan yang baru meskipun pekerja tersebut merasakan ketidakadilan dalam imbalan yang didapatkan, serta kurangnya rasa percaya diri pekerja dengan skill yang mereka miliki, nyaman dengan lingkungan pekerjaan, berharap imbalan tersebut naik dimasa yang akan datang, dan tempat perusahaan tersebut dekat dari rumah atau lebih strategis ungkapan Siegrist dalam Hasbi & Piartrini, (2016).

Bertahannya pekerja *outsourcing* di tempat kerja dikarenakan adanya harapan untuk akan bertambahnya imbalan atau gaji ditahun yang akan datang dan alasan lainnya juga karena lokasi tempat kerja yang tidak jauh dari rumah tempat tinggal pekerja tersebut. Persepsi ketidak adilan atau ketidak wajaran tindakan perusahaan

berhubungan dengan keadilan distributif dan keadilan prosedural yang akan menyebabkan emosi, perasaan tidak menyenangkan, serta ketegangan pekerja di tempat kerja, dan pekerja tersebut akan mengalami reaksi emosional (marah) sebagai hasilnya (M Palupi et al., 2014). Perilaku retaliasi akan meningkat jika faktor-faktor dari keadilan prosedural tidak dapat terpenuhi dengan baik (Susanto, 2013). Dalam penelitian sebelumnya, memberitahukan untuk mencapai keadilan dalam suatu perusahaan memiliki hambatan utama yaitu retaliasi (balas dendam), Retaliasi (pembalasan) rasa takut seorang pekerja terhadap diskriminasi yang dilakukan oleh perusahaan menghalangi adanya keadilan pekerja di tempat kerja (Bergman et al., 2002). Retaliasi merupakan perilaku negatif karyawan terhadap sebuah perusahaan yang terjadi dikarenakan adanya persepsi ketidakadilan yang dirasakan pekerja karena kebijakan tertentu dari perusahaan di tempat mereka bekerja (Kusumawati & Putra, 2015). Posisi kerja dalam perusahaan juga menjadi pemicu terjadinya retaliasi. Perilaku retaliasi yang dilakukan pekerja dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Retaliasi itu sendiri terjadi karena penurunan jabatan atau posisi dalam perusahaan, memberikan pekerjaan yang banyak, jam kerja yang lebih dari kesepakatan (Manafe, 2015). Sementara alasan utama pekerja dalam kegagalan pekerja dalam menyampaikan tindakan perusahaan yang salah akan menjadi perasaan yang sia-sia dan ketakutan akan retaliasi yang akan dilakukan perusahaan tersebut kepada pekerja itu sendiri (Manafe, 2015). Reaksi negatif yang dilakukan pekerja terhadap persepsi ketidakadilan atau ketidakwajaran yang dilakukan oleh perusahaan tentang kebijakan tertentu, dan bereaksi emosional disebut dengan perilaku retaliasi (Majang Palupi, 2013). Sikap retaliasi atau balasan tidak mungkin bisa dirubah, sikap balasan (retaliasi) pekerja yang penuh kebencian terhadap perusahaan disebabkan oleh aturan dan kebijakan yang buruk sehingga menyebabkan frustrasi dikalangan pekerja *outsourcing*, terkecuali kita mengubah kondisi tersebut dengan merubah aturan atau kebijakan perusahaan yang menjadi penyebab terjadinya retaliasi atau balasan tersebut, tetapi merubah kebijakan dan aturan tersebut sangatlah mustahil (Kartono, 1994).

Retaliasi adalah dampak yang terjadi tidak hanya dari biaya yang harus dikeluarkan perusahaan saja, retaliasi memiliki dampak negatif untuk perusahaan itu sendiri seperti reputasi dan semangat kerja dari pekerja perusahaan itu sendiri (Miles dkk dalam Kusumawati & Putra, (2015). Tidak bisanya berkarir atau tidak adanya jenjang karir untuk menjadi karyawan tetap (kepuasan karir) yang rendah akan memicu perilaku retaliasi pekerja (M Palupi et al., 2014). Retaliasi dapat diartikan hasil konflik dari perusahaan dan pekerjanya dimana perusahaan tersebut mengontrol pekerja dengan cara mengancam atau membuat keputusan yang dimana tindakan suatu perusahaan benar-benar merugikan kesejahteraan pekerja hal tersebut (Regh dalam Nugraha, (2017).

Setelah dilakukan wawancara oleh beberapa pekerja *outsourcing*, telah didapatkan data bahwa adanya ketidakadilan dan adanya rasa ingin balasan kepada perusahaan tersebut. Hal ini disebut Pada data yang ada dilampiran dibawah adalah karyawan *outsourcing* yang telah diwawancarai mengatakan bahwa ketika ia mendapat perlakuan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja yang diberikan perusahaan. Peneliti melakukan beberapa subjek untuk diwawancara, hampir semua pekerja berpersepsi ketidakadilan dari perusahaan tempat mereka bekerja, baik pekerja yang bekerja di pabrik, pt finance dan perusahaan lainya yang menggunakan jasa *outsourcing*. Tetapi adanya perbedaan pendapat tentang retaliasi yang dilakukan pekerja tersebut walaupun mendapatkan ketidakadilan dari perusahaan itu. Pekerja merasakan semua yang dilakukan untuk perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pekerja *outsourcing*. Retaliasi sebagai faktor situasional yang terjadi akibat dipengaruhi oleh otoritas atasan terhadap karyawan *outsourcing*, banyak perusahaan-perusahaan yang menggunakan otoritasnya dalam membuat keputusan secara sepihak (Sofyani & Pramita, 2015).

Perusahaan-perusahaan banyak memberi janji-janji verbal yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* agar membuat pekerja tersebut bisa mengubah sikap dan mengurangi *retaliasi* terhadap perusahaan. Tetapi semua yang di janjikan perusahaan tidak sesuai dengan bukti yang konkret yang di rasakan pekerja tersebut, jika perusahaan memperlakukan tidak adil terhadap pekerjanya,

kurangnya memperhatikan kesejahteraan pekerjanya, maka tidak akan merubah sikap atau tindakan buruh yang agresif, sekali pun pekerja itu bermacam dan ditekan dalam pekerjaannya, perusahaan seperti ini memenangkan dalam kondisi yang sangat buruk (Kartono, 1994).

Pekerja *outsourcing* paling utamanya yang diharapkan adalah gaji atau imbalan setelah mereka bekerja di perusahaan tersebut. Keinginan dari pekerja *outsourcing* itu sendiri menurut hasil dari wawancara yang ada di tabel yang ada didalam lampiran adalah dimana mereka mengharapkan gaji yang sama dengan karyawan tetap, tunjangan kesehatan yang sama, jenjang karir yang sama, dan jam kerja yang sama. Pekerja ingin diperlakukan sama dengan karyawan tetap karena merasa jam kerja mereka sama bahkan lebih dari karyawan tetap yang ada di perusahaan tersebut. Permasalahan yang terjadi dalam wawancara yang dilakukan peneliti sama dengan penjelasan yang dijelaskan dalam penelitian dengan judul penelitian Perlindungan Hukum dan Hak Azasi manusia Terhadap Pekerja Kontrak *Outsourcing* di Kota Ambon, yang menjelaskan penerapan sistem *outsourcing* dapat dilihat dalam perjanjian kontrak kerja yang diberikan perusahaan terhadap pekerja, Mereka di kontrak dapat memiliki beban kerja yang hampir sama, bahkan sangat mungkin lebih berat dari pada pekerja tetap, tetapi hak terkait gaji, dan fasilitas tertentu dibedakan (Latupono, 2011).

Gaji dan fasilitas yang berbeda membuat beberapa pekerja yang di wawancara memiliki rasa retaliasi (balasan) dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Dari 10 subjek yang di wawancara 7 diantaranya melakukan retaliasi seperti menyampaikan keluhan dan kebijakan perusahaan yang memberatkan pekerja itu sendiri, retaliasi yang sering dilakukan pekerja *outsourcing* adalah meliburkan diri sendiri dengan keterangan pura-pura sakit. Retaliasi yang dilakukan pekerja sesuai dengan yang diungkapkan (Murphy et al., 2013) dimana keputusan yang dilakukan perusahaan mempengaruhi pekerja untuk berperilaku tidak etis dengan mengalihkan atau melupakan tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja atas perilaku kecurangan yang dilakukan perusahaan. Sisanya subjek yang diwawancara lebih pasrah terhadap keadaan yang dihadapi, atau menerima keadaan karena kebutuhan ekonomi mereka sendiri. Adapun beberapa

subjek yang diwawancara berpikiran positif dan optimis dengan apa yang sudah mereka lakukan ke perusahaan mereka dan merasa akan mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan keinginan pekerja *outsourcing* untuk kedepannya. Alasan para pekerja bertahan didalam sistem *outsourcing* salah satunya adalah susahnya mendapatkan pekerjaan yang baru meskipun pekerja tersebut merasakan ketidakadilan dalam imbalan yang didapatkan, serta kurangnya rasa percaya diri pekerja dengan skill yang mereka miliki, nyaman dengan lingkungan pekerjaan, berharap imbalan tersebut naik dimasa yang akan datang, dan tempat perusahaan tersebut dekat dari rumah atau lebih strategis Siegrist dalam Hasbi & Piartrini, (2016). Alasan-alasan ini yang membuat karyawan bertahan dari perusahaan tersebut.

Alasan lainnya ada juga ada karena ijazah mereka ditahan pihak *outsourcing*, seperti di jelasin subjek Vg, dimana Vg bertahan di karenakan ijahannya di tahan pihak *outsourcing* untuk jaminan kerja. Ijazah ditahan dikarenakan agar karyawan *outsourcing* mau bertahan di perusahaan tersebut. Jika karyawan *outsourcing* keluar dari pekerjaan atau tidak menjalani masa kerja sesuai perjanjian kontrak, maka pekerja tersebut harus bayar denda. Denda yang dimaksud adalah ganti rugi dari biaya medical *checkup* (surat keterangan sehat) yang dilakukan sebelum memulai kerja. Medikal *check up* adalah salah satu persyaratan masuk sebuah perusahaan atau syarat masuk kerja. Subjek Vg juga mendapatkan diskriminasi dari rekan kerja yang berstatus karyawan tetap. Semakin kuatnya tekanan yang dirasakan membuat Vg untuk melakukan retaliasi seperti bolos kerja dengan berbohong kepada perusahaan untuk tidak bekerja dengan alasan sakit, kenyataan sebenarnya Vg tidak sakit. Vg melakukan retaliasi tersebut karena persepsi ketidakadilan yang dirasa dari perusahaan tersebut. Tindakan yang dilakukan Vg sesuai dengan ungkapan (Sofyani & Pramita, 2015) retaliasi yang dilakukan karyawan seperti pembangkangan bawahan kepada atasan karena tuntutan mereka tidak dapat terpenuhi. Tekanan dan diskriminasi yang dilakukan perusahaan dan pekerja tetap yang dirasakan Vg membuat Vg memiliki persepsi ketidakadilan dan membuat pekerja tersebut untuk melakukan balasan (retaliasi).

Persepsi ketidakadilan yang dirasakan pekerja *outsourcing* itu dapat diminimalisir agar terjadinya retaliasi yang dilakukan pekerja. Pada umumnya dari hasil wawancara pekerja *outsourcing* akan lebih mengutamakan pendapatan secara finansial dan pekerja *outsourcing* juga mendapatkan kesempatan berkarir guna merangsang para pekerja *outsourcing* lebih semangat dan giat dalam bekerja, dengan diberinya kesempatan mendapatkan promosi (kemajuan status) dan gaji yang cukup akan membuat pekerja akan lebih menghargai suatu perusahaan dimana tempat mereka bekerja (Kartono, 1994). Timbulnya bermacam alasan pekerja dalam persepsi ketidakadilan dengan retaliasi pekerja *outsourcing*, fenomena *outsourcing* ini menjadi daya tarik peneliti untuk melakukan penelitian terhadap kasus ini.

Dari fenomena diatas peneliti tertarik meneliti tentang hubungan persepsi ketidakadilan dengan retaliasi pada pekerja *outsourcing* yang mengalami perlakuan ketidakadilan berupa imbalan atau gaji, tunjangan kerja sehingga menimbulkan retaliasi pekerja seperti males kerja (mogok), menyampaikan aspirasi keinginan atau sebuah harapan dari pekerja *outsourcing*. Dengan pekerjaan yang dilakukan tidak sebanding dengan apa yang diberikan atau didapatkan dari perusahaan tersebut. oleh karena itu, peneliti tertarik meneliti subjek yang berstatus pekerja *outsourcing*. Dengan judul penelitian, hubungan antara persepsi ketidakadilan dengan retaliasi pekerja *outsourcing* di kota Bekasi.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara persepsi ketidakadilan dengan retaliasi pekerja *outsourcing* di kota bekasi?

1.3 Identifikasi Masalah

Seperti yang telah dibahas pada latarbelakang maka dapat diidentifikasi masalah yaitu retaliasi muncul dikarenakan adanya perlakuan dan imbalan yang diberikan perusahaan kepada pekerja *outsourcing*, seperti mempekerjakan karyawan lebih dari batas waktu yang telah dijanjikan atau bahkan karyawan mendapatkan gaji yang tidak sesuai, sehingga dapat menimbulkan adanya rasa retaliasi atau balas dendam, yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja dan mengalami penurunan produktifitas pekerja. Kinerja dan produktifitas pekerja

inilah yang menyebabkan kualitas dan pencapaian sebuah target dari perusahaan tersebut. Retaliasi seorang pekerja itu dipengaruhi adanya persepsi ketidakadilan yang didapatkan seorang pekerja *outsourcing*, pekerja *outsourcing* berpersepsi ketidakadilan dikarenakan hasil atau imbalan yang diberikan sebuah perusahaan tidak sebanding dengan apa yang mereka berikan ke perusahaan tersebut.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang menjadi tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara persepsi ketidakadilan dengan retaliasi pada pekerja *outsourcing* di kota Bekasi. Ingin mengetahui apakah semua pekerja *outsourcing* yang berpersepsi ketidakadilan melakukan retaliasi pekerja *outsourcing* di kota Bekasi.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini adalah untuk menambah bahan kajian dalam ilmu psikologi yang berkaitan dengan psikologi organisasi dan industri (PIO) terhadap pembahasan persepsi ketidakadilan pada pekerja *outsourcing* dengan retaliasi pekerja *outsourcing*. Diharapkan memberikan sumbangan kepada bidang psikologi terutama psikologi organisasi dan industri (PIO) juga dapat menjadi bahan kajian penelitian selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan praktis

- a. Hasil penelitian ini bisa menjadi acuan bagaimana kondisi atau situasi yang dirasakan pekerja *outsourcing* dalam dunia kerja.
- b. Hasil penelitian ini bisa menjadi gambaran untuk pembaca dalam menyikapi dalam pekerjaan mendapatkan perlakuan ketidakadilan dalam sebuah perusahaan.

1.6 Uraian Keaslian

Penelitian Perbedaan penelitian sebelumnya dengan yang dilakukan peneliti adalah subjek, situasi, dan lokasi penelitian. Beberapa jurnal yang menjadi rekomendasi yang berkaitan dengan penelitian persepsi ketidakadilan dengan retaliasi dengan variabel yang sama yang pernah dilakukan sebelumnya.

Tabel 1.1 Tabel Pembaruan Penelitian

| No | Penulis | Judul | Metode Dan Subjek | Hasil Penelitian | Perbedaan Penelitian |
|----|-----------------------|--|---|---|--|
| 1 | (MPalupi etal., 2014) | Pengaruh Keadilan Distributif Karir Dan Keadilan Prosedural Karir Terhadap Perilaku Retaliasi Karyawan Swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). | Metodepen elitianinim enggunaka npengumpulandata, dengan teknik conveniece Sampling. Subjek para karyawan swasta di D.I.Y sebanyak 200 responden. | Yang menjelaskan Pengaruh positif pada Kepuasan karir, Sedangkan Kepuasan karir secara signifikan berpengaruh negatif pada Perilaku Retaliasi | Fenomena, tahun penelitian, subjek dan tempat penelitian |

| | | | | |
|------------------|--|--|---|--|
| 2 (Manafe, 2015) | Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi Dan Gender Terhadap Kecenderungan Whistle blowing Internal | Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksperimen laboratoriu m, dengan desain 2 x 2 faktorial. Perlakuan memasukan dua level retaliasi (kuat dan lemah) dan dua level penalaran moral (tinggi dan rendah). Subjek secara random dibagi dalam empat kelompok perlakuan. | Pada variable gender menunjukan gender tidak berpengaruh terhadap kecenderungan seseorang melakukan whistle-blowing dengan level signifikasi 0,01 dengan nilai F 0.07. Gender pada level moral tinggi dan rendah dan retaliasi pada level kuat atau lemah menunjukan tidak ada pengaruh | Fenomena, tahun penelitian, subjek dan tempat penelitian |
|------------------|--|--|---|--|

| | | | | |
|-------------------|--|---|--|---|
| 3 (Susanto, 2013) | Faktor- Faktor Keadilan Prosedural Mempenga ruhi Perilaku Retaliasi Di Tempat Kerja | Metode kuantitatif dengan teknik purposif Sampling yang merupakan bentuk penarikan Sampel non probabilitas yang didasarkan kriteria- kriteria tertentu. Subjek 50 responden karyawan PT. XYZ Cabang sunter | Dari penelitian menunjukkan bahwa nilai r tiap atribut Lebih besar Dan nilai r table (nilai r Product moment). Nilai r Product Moment Untuk 50 Responden. Sig 5% yaitu Sebesar 0,0186 dan Nilai sig berada di Bawah angka 0,05 Sehingga Dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan valid | Fenomena, tahun penelitian, subjek dan tempat penelitian. |
|-------------------|--|---|--|---|

| | | | | | |
|---|-------------------|---|---|--|---|
| 4 | (Manafe, 2015) | Pengaruh Penalaran Moral Retaliasi Dan Gender Terhadap Kecenderung an Whistle blowing Internal | Metode yang Digunakan dalam penelitian ini adalah eksperimen laboratorium, dengan Desain 2 x 2 faktorial. Subjek dalam penelitian adalah mahasiswa ekonomi akuntansi strata 1 pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang. | Pada variable Gender Menunjukkan gender tidak berpengaruh terhadap kecenderungan Seseorang melakukan whistleblowing dengan level signifikansi 0,01 dengan nilai F 0.07. Gender Pada level moral tinggi dan rendah dan retaliasi pada level kuat atau lemah. | Fenomena, tahun penelitian, subjek dan Tempat penelitian |
|---|-------------------|---|---|--|---|

| | | | | | |
|---|---------------------------|--|---|---|---|
| 5 | (Hasbi & Piartrini, 2016) | Pengaruh persepsi ketidakadilan imbalan dan kepuasan imbalan terhadap intensi keluar karyawan daluman Villa Seminyak | Subjek sebanyak 39 orang yang merupakan seluruh karyawan Daluman Villa dari bagian operasional dan back office. | Metode variabel persepsi ketidakadilan imbalan dan kepuasan imbalan memiliki nilai signifikan yang lebih besar daripada >0.05, berarti tidak terdapat gejala heterosked | Fenomena, tahun penelitian subjek dan tempat penelitian |
|---|---------------------------|--|---|---|---|



