

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Data Hasil Penelitian

Berdasarkan pada metode pengumpulan data seperti yang telah disebutkan sebelumnya, data hasil penelitian yang akan dipaparkan pada bab ini akan disesuaikan berdasarkan konteks yang tengah dibahas.

Terdapat beberapa nama yang menjadi informan dalam penelitian ini yang ditentukan berdasarkan *purposive* dan *snowball*. Adapun profil informan-informan tersebut sebagai berikut:

1. Bapak Jumadi, S.E., Kepala Desa – Desa Ngeling, yang juga berprofesi sebagai mandor proyek konstruksi bangunan.
2. Bapak Zaenuri, tokoh masyarakat di Desa Ngeling.

Selebihnya, terdapat pula informan yang namanya tercantumkan dalam paparan data hasil penelitian yang informasinya digunakan untuk melengkapi data hasil penelitian. Adapun informan-informan tersebut sebagai berikut:

1. Bapak Mochamad Senoe, Perangkat Desa yang menjabat sebagai Moden, yang juga bertanggungjawab sebagai pengelola data-data Desa dan data-data kependudukan.
2. Akhmad Kokoh, salah satu penduduk Desa Ngeling yang bekerja di proyek konstruksi bangunan.

3. Bapak Imron, tukang batu, juga merupakan ketua RT 3 RW 1 (tokoh masyarakat).
4. *Mandor Anonymous*¹, salah satu mandor yang ada di Desa Ngeling.

Data yang diperoleh dari informan kunci berupa jawaban informan atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti melalui wawancara mendalam, yang kemudian data tersebut dipaparkan dalam bentuk kutipan hasil wawancara. Sedangkan data yang diperoleh dari informan pelengkap didapat dari percakapan terbuka maupun percakapan sambil lalu dengan informan, data yang diperoleh dipaparkan dalam bentuk sebuah catatan etnografis (secara umum), baik berupa paparan kutipan langsung maupun dalam bentuk catatan lapangan.

Data tersebut memaparkan jawaban informan yang beragam guna menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditentukan. Paparan hasil penelitian tersebut secara lebih rinci akan diuraikan serta dijelaskan dalam beberapa sub-bab berikut ini.

4.2. Keberadaan Orang Proyek² di Desa Ngeling

Desa Ngeling adalah desa di kecamatan Pecangaan, Jepara, Jawa Tengah, Indonesia. Desa yang berjarak 15 Km dari Pusat Kabupaten Jepara ini memiliki luas 369.126 hektar, yang berbatasan langsung dengan Desa Ngabul di sebelah utara, Desa Kaliombo di sebelah selatan, Desa Troso di sebelah timur, dan Desa

¹ Nama asli *Mandor Anonymous* sengaja peneliti samarkan dengan dasar perlindungan privasi.

² *Orang Proyek* adalah istilah yang digunakan penduduk asli untuk menyebut orang-orang yang bekerja atau berprofesi sebagai buruh/pekerja proyek konstruksi bangunan, yaitu berasal dari kata *Wong Proyek* (Jawa) atau sama dengan *Orang Proyek* (Bahasa).

Sowan Lor di sebelah baratnya. Dari jumlah penduduk yang ada, yaitu 7.864 (laki-laki = 3.908, perempuan = 3.956), terdapat 5.029 angkatan kerja (laki-laki = 2.494, perempuan = 2.535).³ Karena perlu bagi peneliti untuk memaparkan mengenai gambaran keberadaan orang proyek di Desa Ngeling sebelum lanjut ke pembahasan selanjutnya, yang juga sebagai langkah awal untuk menjawab pertanyaan penelitian, berikut adalah gambaran mengenai keberadaan orang proyek di Desa Ngeling selengkapnya:

1. Jumlah Orang Proyek di Desa Ngeling

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi sorotan peneliti di sini adalah, berkenaan dengan fenomena budaya yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, yaitu mengenai banyaknya jumlah penduduk laki-laki Desa Ngeling yang bekerja di proyek konstruksi bangunan—di luar kota. Pada awal penelitian, peneliti melakukan wawancara terbuka dengan Bapak Senoe (Moden) di kantornya, beliau mengatakan bahwa:

“... banyak sekali—yang kerja di proyek ...kalau dari angkatan kerja, tiga puluh sampai lima puluh persen-nya ...” (Senoe, 2016).

Karena data yang sifatnya tidak bisa disebutkan “berapa” secara kuantitatif tersebut, peneliti mencoba untuk mencocokkan pernyataan Bapak Senoe tersebut dengan menyortir nama-nama penduduk yang dapat diklarifikasikan ke dalam profesi tersebut. Dengan berbekal salinan *file* Data Dasar Keluarga – Desa Ngeling tahun 2015 dari Bapak Senoe, peneliti mendapatkan hasil kurang lebih 1.200

³ Data tersebut didasarkan pada data Tingkat Potensi Desa dan Kelurahan – Desa Ngeling tahun 2015.

penduduk laki-laki yang berprofesi sebagai buruh/pekerja proyek konstruksi bangunan—hampir 50% dari jumlah angkatan kerja laki-laki yang ada.

Pada wawancara yang selanjutnya, peneliti berniat untuk kembali menanyakan hal tersebut untuk mendapatkan data yang lebih meyakinkan sekaligus dapat mendukung hasil data sebelumnya. Dan hasil data tersebut ternyata didukung oleh jawaban dari Bapak Jumadi, S.E., selaku Kepala Desa, yang juga menjadi informan kunci pada penelitian ini. Melalui wawancara mendalam, beliau mengatakan bahwa:

“Iya—hampir lima puluh persen-nya Kurang lebih hampir lima puluh persen” (Jumadi, 2017).

Sedangkan informan kunci yang kedua, Bapak Zaenuri, memiliki jawaban yang sedikit berbeda, namun jawaban tersebut tetap mendukung hasil data yang sebelumnya. Juga melalui wawancara mendalam, beliau mengatakan:

“... sekitar empat puluh persennya Kalau saya yang prediksi, ya... kurang lebih ada lah kalau empat puluh persennya,” (Zaenuri, 2017).

Berdasarkan data-data di atas, dapat dikatakan bahwasannya terdapat hampir 50% angkatan kerja laki-laki di Desa Ngeling bekerja sebagai orang proyek atau sebagai buruh/pekerja proyek konstruksi bangunan—di luar kota (merantau). Data ini pula yang akhirnya menjadi acuan peneliti untuk tahap penelitian yang selanjutnya, yaitu untuk mencari informasi yang dapat digunakan untuk mengupas sejarah awal mula fenomena orang proyek tersebut.

2. *Sejarah Awal Mula*

Ada hulu, ada hilir. Begitu pula mestinya yang terjadi pada fenomena banyaknya orang proyek di Desa Ngeling. Melalui wawancara mendalam dengan Bapak Zaenuri dan beberapa tambahan informasi dari para penduduk Desa Ngeling, peneliti mendapatkan data berupa kutipan sejarah orang proyek di Desa Ngeling yang setelah peneliti rangkai adalah sebagai berikut:

Asal usul keberadaan orang proyek di Desa Ngeling dimulai oleh seorang tokoh bernama Pak Sampan. Bersama rekannya, Pak Kayat, mereka merantau bersama menjadi pekerja proyek konstruksi bangunan di luar kota. Tidak ada orang yang tahu pasti tentang kisah perjuangan mereka di dunia proyek sebelum-sebelumnya—hingga sampai pada klimaksnya, yaitu pada awal tahun 60-an, tepatnya pada Proyek Waduk Jati Luhur – Jawa Barat, karir Pak Sampan melejit dari mulai diangkatnya tokoh tersebut jadi wakil mandor, lalu naik lagi jadi mandor—yang membuatnya menjadikan teman seperjuangannya, Pak Kayat jadi wakil-nya ... sampai pada puncaknya beliau menjadi salah satu pemborong di proyek tersebut—diikuti dengan diangkatnya Pak Kayat sebagai Mandor-nya. Dari sini mulai direkrut tenaga-tenaga kerja baru, khususnya dari Desa Ngeling sendiri, karena banyaknya kebutuhan akan tenaga kerja yang harus dipenuhi Pak Sampan untuk proyek tersebut—sampai proyek tersebut rampung.

Keberhasilan Pak Sampan di dunia industri konstruksi ini lah yang akhirnya memicu banyaknya jumlah penduduk Desa Ngeling yang bekerja di dunia proyek. Dari mereka-mereka pula, yang tadinya bekerja dengan Pak Sampan, banyak di antaranya yang juga ikut ketularan sukses di dunia industri konstruksi ini. Ada di antara mereka yang akhirnya jadi salah satu mandor-nya Pak Sampan, atau bahkan ada yang jadi pemborong sendiri seperti Pak Kayat yang pada akhirnya juga merekrut tenaga-tenaga kerja baru—yang seiring berjalannya waktu melahirkan mandor-mandor baru dan pemborong-pemborong baru—ibarat sebuah siklus berantai, yang juga didukung oleh faktor turun-temurun, sampai sekarang.⁴

Cerita di atas bahkan diperkuat oleh pendapat dari Pak Imron, salah satu tokoh masyarakat yang juga menjabat sebagai Ketua RT 3 RW 1 di Desa Ngeling tersebut mengatakan:

⁴ Lihat lampiran catatan etnografis 5.

“... yang menjadi awal jalan penghidupannya orang-orang—orang Ngeling pada bisa bekerja di proyek—sampai bisa seperti sekarang ... siapa lagi kalau bukan karena Pak Sampan Bisa banyak yang jadi mandor, sampai pemborong, asal usulnya ya dari Pak Sampan—mandor – pemborong pertama di Desa Ngeling, pemborong besar ...,” (Imron, 2017).

Dengan demikian, terdapat sebuah latar belakang budaya yang dipelopori oleh seorang tokoh bernama Pak Sampan, yang melalui sejarah hidupnya (*life history*) tercipta lah sebuah jalan penghidupan baru bagi masyarakat Desa Ngeling yang terus lestari sampai sekarang.

3. *Turun-temurun*

Berkaca dari sejarah orang proyek di Desa Ngeling, peneliti mendapatkan data lain yang juga mempunyai andil terhadap keberadaan fenomena budaya orang proyek tersebut, yaitu faktor turun-temurun. Hal ini disampaikan oleh Bapak Jumadi, S.E., beliau mengatakan bahwa:

“Rata-rata ... anak cowok yang setelah lulus SMA, atau mereka itu tidak sampai SMA—SD atau SMP lah ... mereka itu ... langsung orientasinya itu—mereka itu kerja di proyek. Rata-rata seperti itu. Apalagi kalau ada keluarganya, terutama ya keluarga-keluarga terdekat lah—entah itu ayahnya, atau kakaknya, atau familinya pada kerja di proyek, kalau mereka itu rata-rata itu nganggur, mereka itu pasti punya keinginan untuk kerja di proyek. Pertama, hal yang ... menyebabkan—pertama tadi: karena keluarga, karena keluarga rata-rata kerja di proyek. Keduanya, mereka itu rata-rata punya keinginan untuk lihat ... dunia luar. Atau kota yang lain lah—mencari pengalaman di luar kota”

“... ya saya ini anaknya orang proyek. Bapakku Mandor. Mandor lebih dari tiga puluh tahun lebih. Lha, kenapa kok jadi mandor? Ya ... awalnya ya memang ikut-ikutan—ikut-kutan ke luar kota. Karena apa? Kakek-kakekku ya ... dulu, ya ... kerjanya ya di proyek.”

“Keluarga besarku ... ini berkaca dari keluarga besarku ... anak laki-laki, minimal lulus SMA—keluarga besarku—seratus persen ke proyek. Dari famili—anaknya tanteku, anaknya pamanku, pamanku sendiri ... ya

rata-rata di proyek. Semua di proyek. Ada juga faktor temurun”
(Jumadi, 2017)

Dapat dilihat dari rentetan pernyataan Bapak Jumadi, S.E. di atas bahwa hubungan keluarga memiliki andil dalam menarik seseorang untuk ikut masuk ke dalam dunia proyek. Hal tersebut didukung pula oleh pernyataan dari Bapak Zaenuri, beliau mengatakan bahwa:

“... sampai ada mandor-mandor baru seperti Pariyo, Burman, Haji Ruslan, dan mandor-mandor lain seangkatan mereka ... lalu mandor-mandor lainnya ... di antara mereka banyak keluarganya yang ikut kerja di proyek, kerabat dekat ... pada akhirnya jadi makin banyak, banyak yang jadi mandor, terus beberapa ada yang jadi pemborong; mborong sendiri—kalau ... bilang ada turun-temurannya, ya memang ada,”
(Zaenuri, 2017).

Selain itu, faktor turun-temurun tersebut ternyata juga memiliki pengaruh dan dampak dalam segi keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja, hal tersebut dikemukakan oleh Bapak Jumadi, S.E., beliau mengatakan:

“...kalau mereka sudah kerja di proyek, ya diajari. Diajari kerja. Caranya ‘nggaruk’⁵ bagaimana, caranya ‘nyangkul’⁶ bagaimana ...,” (Jumadi, 2017).

Demikian pula yang dikatakan oleh informan lainnya, Akhmad Kokoh, yang dalam suatu percakapan persahabatan dengan peneliti—mengatakan:

“... pertama kerja paling ya dikasih pekerjaan-pekerjaan ringan; mengerjakan tugas pembersihan, ‘laden’⁷, kalau ada pekerjaan galian ya ikut ‘nggali’, kalau ada ngecor ya ikut ngecor, ya ... semuanya sambil belajar lah—dan pasti di ajari, entah itu dengan teman sesama pekerja, entah dengan mandornya ... kalau tidak bisa ya diajari,” (Kokoh, 2016).

⁵ *Nggaruk* (Jawa)—berasal dari kata menggaruk. Yaitu istilah yang digunakan oleh orang proyek, khususnya tukang cor, untuk pekerjaan menggaruk dan meratakan tembakan atau tuangan beton (cor) pada pengecoran lantai gedung atau lantai kerja.

⁶ Istilah *nyangkul* atau *macul* (Jawa) di sini merujuk pada pekerjaan-pekerjaan di proyek yang berhubungan dengan galian tanah. Istilah tersebut terkadang juga disebut atau disandingkan dengan istilah *Nggali* (Jawa)—dari kata *Menggali*.

⁷ *Laden* (Jawa); dari kata *ngeladeni* atau *meladeni* dalam Bahasa; adalah istilah yang merujuk pada pekerjaan-pekerjaan dari asisten tukang. Terkadang juga disebut sebagai *kenek* (Jawa).

Hasil seperti yang dipaparkan di atas jugapernah dikemukakan sebelumnya oleh Andi dan Dwi Djendoko (2004, hal. 81) bahwa “*sebagian besar keterampilan yang didapat oleh para pekerja adalah turun temurun dari pendahulu mereka*” Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor turun-temurun turut andil dalam tumbuh dan kembangnya orang proyek di Desa Ngeling.

4. Peningkatan Jumlah

Dikatakan oleh salah satu informan, Bapak Jumadi, S.E., setelah saya ajukan pertanyaan mengenai hal-hal, peristiwa, atau pada tahun berapa jumlah orang proyek tersebut meningkat secara tajam dan apa yang menyebabkannya—beliau mengatakan:

“Rata-rata ... setiap tahun pasti meningkat. Karena apa? Angkatan kerja per tahun kan bertambah Karena ... dari segi pendidikan mungkin tidak bisa lanjut—SMP tidak bisa meneruskan, SMA juga tidak bisa lanjut, akhirnya mereka punya keinginan untuk bekerja, tapi karena mereka tidak punya ‘skill’ khusus untuk bisa digunakan di sini, akhirnya mereka ya ke proyek—dengan beberapa faktor tadi: lihat temannya yang pulang dari proyek kok kantongnya tebal, terus di proyek ya gajinya besar-besar ...,” (Jumadi, 2017).

Dari pernyataan informan di atas, peneliti dapat menyimpulkan jika peningkatan jumlah orang proyek di Desa Ngeling disebabkan oleh: 1) angkatan kerja yang terus bertambah setiap tahunnya, 2) faktor pendidikan, 3) keterbatasan *skill* yang bisa digunakan di daerah sendiri, 5) keinginan untuk bisa seperti orang lain yang sudah lebih dulu bekerja di proyek. Hal-hal lain yang berkaitan dengan bagian ini akan dibahas lebih rinci pada sub-bab 4.3 tentang faktor internal dan eksternal.

5. *Sistem Perekrutan*

Mengenai sistem perekrutan yang ada pada fenomena orang poyek di Desa Ngeling, Bapak Jumadi, S.E. mengatakan bahwa:

“... rata-rata mereka juga tidak punya keahlian khusus. Kalau kerja di proyek kan yang penting kan bisa nyangkut, bisa diperintah kesana-kemari, yang penting mereka itu punya tenaga. Punya tenaga, sehat—mereka bekerja di proyek. Tapi, rata-rata mereka itu tidak punya keahlian khusus.”

“Ya Kalau soal perekrutan itu tidak ada seleksi khusus—itu nggak ada. Umpamakan saja mandornya butuh orang ... misalkan saya butuh orang sepuluh, siapa-siapa saja yang nganggur di rumah, ya diajak—kalau mau, mereka—ya, ayo. Tidak ada bakat khusus, itu nggak ada Iya ... kekeluargaan, pertemanan, relasi...,” (Jumadi, 2017).

Pernyataan informan tersebut hampir sama dengan apa yang dikemukakan oleh Andi dan Dwi Djendoko (2004, hal. 81) bahwa Pemilihan tenaga kerja biasanya dilakukan oleh mandor berdasarkan relasi dan kurang memperhatikan faktor keterampilan secara detail. Karena sistem perekrutan yang sedemikian rupa, siapa pun bisa dengan mudah untuk bekerja di proyek. Dan pantas saja bila peningkatan jumlah orang proyek itu terjadi.

6. *Sistem Pembayaran*

Berdasarkan hasil temuan peneliti, sistem pembayaran orang proyek ini terbilang lumayan unik. Seperti yang dipaparkan oleh Bp. Jumadi, S.E., mengenai sistem pembayaran orang proyek dari Desa Ngeling, sebagai berikut:

“Kalau pembayaran—setiap mandor beda-beda. Tapi sebagian besar gajianya itu dua minggu sekali. Jadi rata-rata dua minggu sekali itu sudah gajian. Seperti itu lah. Rata-rata dua minggu sekali,” (Jumadi, 2017).

Demikian pula yang disampaikan oleh Bapak Zaenuri, beliau juga mengatakan hal yang serupa, bahwa:

“Rata-rata dua minggu sekali—kalau waktunya gajian, uangnya bisa dikirim ke rumah untuk kebutuhan dan keperluan keluarga mereka ...,” (Zaenuri, 2017).

Sedangkan data lain yang peneliti dapatkan melalui percakapan sambil lalu dengan informan yang lain ketika membicarakan pengalamannya bekerja di proyek, Akhmad Kokoh, terdapat sedikit penegasan terhadap pernyataan-pernyataan di atas. Informasi tersebut jika dipaparkan poin-poin pentingnya adalah sebagai berikut:

“... dua minggu sekali sudah gajian, kalau tidak mundur,” (dengan berbagai alasan). *Dan rata-rata memang demikian, dua minggu sekali. Menurutnya, siklus pembayaran gaji dua minggu sekali itu pas sekali, tidak terlalu sebentar seperti halnya gaji mingguan, juga tidak terlalu lama seperti gaji bulanan. Pas,* (Kokoh, 2016).

Dari paparan pernyataan-pernyataan di atas jadi dapat diketahui bahwa siklus penggajian orang proyek ini rata-rata dilakukan dua minggu sekali. Lalu, pada percakapan yang lain, peneliti kembali mendapatkan informasi mengenai jam kerja beserta penghitungannya. Dari Bapak Jumadi, S.E., beliau mengatakan:

“Kalau sampai jam empat ya sehari, sampai jam enam ya ditambah setengah hari, kalau sampai jam sepuluh ya dihitung kerja dua hari. Terlebih lagi kalau ada ngecor⁸, tinggal dihitung—kalau sampai jam tiga berarti tiga hari, kalau sampai jam delapan ya dihitung empat hari kerja. Makan ya masih ditanggung mandornya kalau ngecor,”⁹ (Jumadi, 2017).

Berdasarkan pernyataan di atas, perhitungan jam kerja yang lebih rinci adalah sebagai berikut:

⁸ Pada sebagian besar proyek, pekerjaan ngecor umumnya dilakukan pada malam hari dengan berbagai alasan, yang secara langsung menimbulkan dampak *over-time* atau lembur bagi para pekerja.

⁹ Umumnya jika ada pekerjaan pengecoran, konsumsi para pekerja ditanggung oleh mandor. Di dunia proyek hal ini lebih sering disebut sebagai “sarana”.

- 1) Bekerja dari jam 08.00 – 16.00 = 1 hari kerja
- 2) Bekerja dari jam 08.00 – 18.00 = 1,5 hari kerja
- 3) Bekerja dari jam 08.00 – 22.00 = 2 hari kerja
- 4) Bekerja dari jam 08.00 – 00.00 = 2,5 hari kerja
- 5) Bekerja dari jam 08.00 – 03.00 = 3 hari kerja
- 6) Bekerja dari jam 08.00 – 06.00 = 3,5 hari kerja
- 7) Bekerja dari jam 08.00 – 08.00 = 4 hari kerja

Jadi, yang menjadikan sistem pembayaran orang proyek Desa Ngeling ini unik dan berbeda dengan sistem pembayaran pekerjaan yang lainnya adalah pada penghitungan jam kerja atau pengabsenannya, khususnya untuk penghitungan lembur, yang menggunakan dasar harian, bukan per jam. Juga pada penggajiannya yang dilakukan dalam siklus dua minggu sekali. Sistem pembayaran seperti ini mungkin hanya terdapat pada lingkup kerja orang proyek dari Desa Ngeling saja pada khususnya, atau orang proyek dari Jepara pada umumnya.

4.3. Motivasi Bekerja di Proyek

Tidak akan timbul sebuah motivasi jika tidak ada faktor yang memicunya. Seperti halnya hasil penelitian yang peneliti dapatkan berdasarkan fenomena orang proyek di Desa Ngeling, yang mana terdapat faktor-faktor yang menjadi *trigger* timbulnya motivasi mayoritas penduduk Desa Ngeling untuk bekerja di proyek konstruksi.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa apa yang menjadi motivasi mayoritas penduduk di Desa Ngeling bekerja di proyek pada dasarnya

dipicu oleh desakan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar seperti kebutuhan ekonomi, yang mana kebutuhan tersebut dapat dipenuhi dari penghasilan yang besar yang dapat mereka peroleh dari bekerja di proyek. Dengan terpenuhinya kebutuhan pada level fisiologis tersebut, secara alami timbul kebutuhan-kebutuhan lain sampai pada tingkat aktualisasi diri seperti halnya teori hirarki kebutuhan yang ditemukan oleh Maslow. Namun tidak itu saja, karena berdasarkan sumber motivasinya, terdapat pola pikir yang maju pada pribadi mereka mengenai profesi yang mereka geluti tersebut, yang mungkin berbeda sekali dengan apa yang orang lain lihat dari profesi tersebut.

Hasil penelitian tersebut selengkapnya akan dipaparkan dan dibahas lebih rinci lagi oleh peneliti dengan mengaitkannya antara temuan di lapangan dengan teori yang sudah ada dan pertanyaan penelitian yang diajukan pada bab awal—yang selengkapnya akan diuraikan dalam sub sub-bab berikut ini.

4.3.1. Hirarki Kebutuhan

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa apa yang menjadi motivasi mayoritas penduduk laki-laki di Desa Ngeling bekerja di proyek pada dasarnya dipicu karena tuntutan pemenuhan kebutuhan ekonomi. Hal ini sama dengan teori hirarki kebutuhan yang ditemukan oleh Maslow bahwasannya apa yang menjadi dasar seseorang termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dimulai dari adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan dari tingkat yang paling bawah—kebutuhan fisiologis, dan terus berjenjang sampai kepada tingkat

yang paling tinggi—kebutuhan akan aktualisasi diri (Maslow, dalam Handoko, 2016).

Berikut ini adalah hasil penelitian yang peneliti temukan di lapangan beserta pembahasan dari masing-masing tingkatan kebutuhan orang proyek Desa Ngeling berdasarkan bidang pekerjaan (orang proyek)—selengkapnya sebagai berikut:

1. *Physiological Needs (Kebutuhan Fisiologis)*

Dari hasil wawancara dengan Bapak Jumadi, S.E., peneliti mendapatkan beberapa pernyataan yang masuk ke dalam kategori kebutuhan fisik. Berikut adalah beberapa pernyataan tersebut:

“... mereka juga tergiur akan ... melihat jika ada famili mereka atau teman mereka yang pulang dari proyek, mesti rata-rata kantongnya tebal¹⁰. Itu yang menyebabkan—selain itu juga rata-rata mereka juga tidak punya keahlian khusus. Kalau kerja di proyek kan yang penting kan bisa nyangkut, bisa diperintah kesana-kemari, yang penting mereka itu punya tenaga. Punya tenaga, sehat—mereka bekerja di proyek. Tapi, rata-rata mereka itu tidak punya keahlian khusus Banyak faktor yang menyebabkan mereka itu (memilih bekerja di proyek) Ekonomi juga. Dan, rata-rata ekonomi.”

“Bisa dilihat. Misalkan, seperti ini: hari ini ... hari Senin lah. Hari Senin, mereka yang pada bekerja di proyek pulang ... paling mentok, Mas, satu minggu pasti sudah balik lagi ke sana”

“... tidak bisa lama Karena apa? Ya ... uangnya sudah habis. Kalau pun mau jajan ya sudah tidak ada uang, akhirnya mereka kerja lagi—balik lagi. Apalagi yang namanya mandor, pulang hari Senin, Rabu atau hari Kamis sudah harus balik lagi—balik lagi ke sana. Masalahnya tanggung jawab, ngatur orang Ya, intinya kebutuhan primer. Karena faktor primer. Kebutuhan.” (Jumadi, 2017)

¹⁰ Kantong tebal; banyak uang.

Berdasarkan pada pernyataan di atas, dapat ditarik sebuah garis besar bahwa hal-hal yang menjadi dasar mereka bekerja di proyek pada tingkatan kebutuhan yang pertama ini mengarah pada faktor pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Menyikapi hal tersebut—dan dari pengamatan peneliti sebelumnya—peneliti menemukan sebuah istilah yang sangat umum digunakan oleh orang proyek dan sangat berkaitan dengan simpulan peneliti tersebut, yang juga merujuk pada alasan mereka bekerja di proyek. Istilah tersebut adalah “*Nyethok*”¹¹. Dan berikut ini adalah petikan catatan etnografis peneliti yang dapat menjelaskan selengkapnyanya mengenai istilah tersebut:

Nyethok; orang proyek Desa Ngeling sering menggunakan istilah tersebut sebagai sebuah kiasan. Jika dalam istilah ‘Barat’ ada ‘*make money*’ yang makna dan artinya adalah mencari uang—dengan melakukan sebuah pekerjaan atau sebuah usaha, maka pada lingkup orang proyek Desa Ngeling istilah ‘*nyethok*’ tidak hanya sekadar ‘*make money*’, tetapi ‘*make a big money*’—atau bisa dikatakan mencari uang atau penghasilan yang lebih besar (banyak). Hal ini—penghasilan yang lebih besar—dapat direalisasikan dengan besaran gaji/upah yang juga harus didukung dengan peroduktifitas jam kerja dan lembur yang ada.

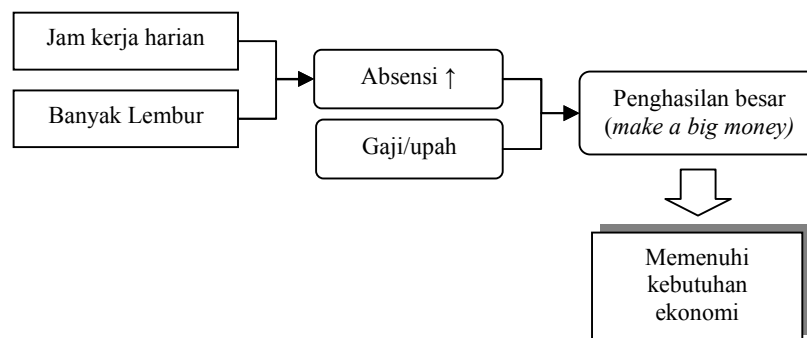
Dari apa hasil yang dipaparkan di atas, peneliti berasumsi bahwa dalam rangka pemenuhan kebutuhan ekonomi pada kasus orang proyek di Desa Ngeling ini terdapat ‘hal lain’ yang mestinya menjadi pembeda atau menjadi nilai lebih—yaitu besarnya penghasilan yang bisa diperoleh pada pekerjaan tersebut. Peneliti beranggapan jika dengan penghasilan yang lebih besar, sebesar apapun kebutuhan ekonomi relatif seseorang—akan tercukupi.

Asumsi peneliti di atas didukung dengan data-data lain yang menunjukkan sebuah kesinambungan, yaitu berkaca dari informasi Bapak Jumadi, S.E. yang

¹¹ *Nyethok* (Jawa); (1) berasal dari kata *cethok* (Jawa) atau sekop tukang batu; (2) kata kerja; melakukan suatu pekerjaan menggunakan alat sekop tukang batu seperti mengambil adukan semen dan lain-lain.

sebelumnya dipaparkan pada sub-bab 4.2 tentang sistem pembayaran—dengan adanya jam lembur tambahan dan sistem pengabsenan yang sedemikian rupa berdampak langsung terhadap besarnya penghasilan yang bisa diperoleh. Dengan kata lain, dengan gaji/upah harian yang relatif besar dan banyaknya jumlah absen (karena adanya lembur), maka pada waktunya gajian penghasilan mereka akan lebih besar dibandingkan bila hanya bekerja dengan jam kerja biasa dengan tanpa adanya lemburan.

Hubungan antar domain tersebut dapat dilihat pada gambar 4.1. Dengan melihat hubungan antar domain pada gambar 4.1, terdapat kesinambungan antara pernyataan-pernyataan informan dengan apa yang peneliti peroleh di lapangan. Namun dengan catatan, bahwa aspek-aspek penyusun kategori penghasilan yang besar tersebut tersebut ada pada proyek yang ada di luar kota atau kota besar.



Gambar 4.1 *Physiological Needs* Orang Proyek Desa Ngeling

Analisis peneliti ini didukung oleh pernyataan dari Bapak Jumadi, S.E., yang ketika saya tanya menenai mencari penghasilan besar atau *nyethok*—beliau mengatakan:

“Iya, Mas. Orang lebih suka kerja di proyek luar kota daripada proyek yang ada di dekat-dekat sini—ya di Jepara ya ada proyek, Mas ... apa proyek-proyek yang dekat dengan Jepara lah—kan karena mencari gaji/upah yang lebih besar, sekaligus yang lemburannya lancar. Ya kalau kembali lagi ke alasannya, sebenarnya ya ... Mas, jujur ini, seperti tadi, Mas—aslinya orang-orang ini kalau pada mau jujur: aslinya ya tidak ingin terjadi proyek, Mas. Tapi ya mau bagaimana lagi, terpaksa, karena keluarga—karena kebutuhan: untuk mencukupi kebutuhan sehari-harinya, membayar biaya sekolahnya anak, memperbaiki rumah, ya ada juga yang untuk membayar angsuran cicilan motornya atau lainnya lah Terpaksa, Mas,” (Jumadi, 2017).

Demikian pula informasi dari Bapak Zaenuri yang juga mengatakan hal serupa:

“Ya ... kebanyakan orang ikut kerja di proyek, merantau, jauh-jauh di luar kota ... yang dicari mereka ini kan uang Rata-rata dua minggu sekali—kalau waktunya gajian, uangnya bisa dikirim ke rumah untuk kebutuhan dan keperluan keluarga mereka ... dan gaji kerja di proyek ini kan lumayan besar, apalagi kalau banyak lemburnya, uang yang dibawa pulang juga semakin besar ... itu kalau harian. Kalau sistemnya borongan, terus harganya masuk, hasilnya bisa banyak” (Zaenuri, 2017).

Hasil penelitian yang didapat oleh peneliti tentang hirarki kebutuhan pada tingkatan yang pertama ini bahwasannya relevan dengan apa yang dikemukakan oleh Hidayat dan Purnomo (2011, hal. 7), bahwa dalam implementasinya, kebutuhan fisiologis ini biasanya dapat dipenuhi melalui gaji atau upah yang diperoleh. Pada kasus orang proyek di Desa Ngeling ini, gaji atau upah tersebut sama halnya dengan faktor penghasilan besar yang ingin mereka capai atau dapatkan yang tidak lain mereka tuju untuk memenuhi kebutuhan ekonomi—kebutuhan pada tingkatan hirarki yang pertama.

Jadi, dengan mengaitkan hasil yang diperoleh dari para informan dengan teori yang sudah ada sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi dasar motivasi orang proyek di Desa Ngeling pada tingkat kebutuhan fisiologis adalah

untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, dan kebutuhan itu terpenuhi dari penghasilan besar yang diperoleh dari pekerjaan tersebut.

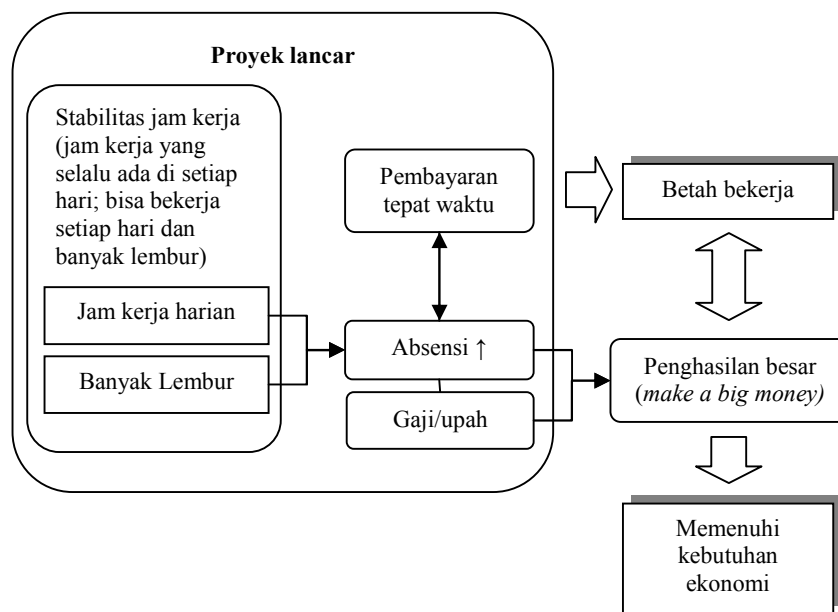
Tentang besaran pendapatan yang bisa di dapat, dengan upah harian sekarang yang berkisar antara Rp. 75.000 – Rp. 80.000, peneliti mendapatkan informasi bahwa ketika bekerja pada proyek yang lancar, rata-rata orang proyek Desa Ngeling bisa mengirimkan uang ke rumah paling tidak Rp. 1.000.000 per dua minggunya. Namun harus digarisbawahi, bahwa hal tersebut dapat terealisasi bila bekerja diproyek proyek lancar. Dan kenapa mesti pada proyek lancar?

2. *Safety & Security Needs (Kebutuhan akan Keamanan dan Rasa Aman)*

Setelah *physiological needs* sebelumnya yaitu kebutuhan ekonomi sudah terpenuhi sepenuhnya atau relatif terpenuhi, pada kasus orang proyek ini muncul kebutuhan-kebutuhan selanjutnya yang disebut Maslow sebagai *safety and security needs*, yang mana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan orang proyek di Desa Ngeling lebih mengarah kepada stabilitas dalam pekerjaan tersebut—khususnya pada stabilnya produktifitas jam kerja harian dan banyaknya lembur yang ada (stabilitas jam kerja). Hal ini dapat dicermati dari paparan hasil penelitian dan pembahasan yang sebelumnya, yang seringkali menyandingkan faktor gaji/upah dengan faktor stabilnya atau lancarnya jam kerja dan lembur sebagai satu kesatuan yang saling mendukung. Peneliti sendiri mengidentifikasi faktor stabilitas ini termasuk faktor yang sangat penting dan sangat dibutuhkan oleh orang proyek di Desa Ngeling. Hal tersebut sebelumnya pernah disampaikan oleh Bapak Zaenuri, beliau mengatakan bahwa:

“Ya ... kalau sekarang, orang-orang ya lebih memilih kerja di proyek karena gajinya besar dan banyak lemburnya. Lebih-lebih kalau proyeknya lancar ... orang bisa betah bekerja di situ,” (Zaenuri, 2017).

Bahkan dari informasi dari Bapak Zaenuri di atas—peneliti memperoleh data baru, yang jika peneliti identifikasi—“proyek yang lancar” merupakan sebuah istilah pencakup yang lebih besar yang di dalamnya terdapat; stabilitas jam kerja (jam kerja harian dan banyak lembur) yang berdampak pada jumlah absen, serta pembayaran gajinya yang tepat waktu. Hubungan tersebut dapat digambarkan pada gambar 4.2 untuk lebih jelasnya.



Gambar 4.2 Hubungan *Safety & Security Needs* dengan *Physiological Needs*

Melihat hubungan antar domain yang membentuk istilah-istilah pencakup pada gambar 4.2, peneliti menganalisis bahwasannya ada hubungan ketergantungan yang berarti antara *physiological needs* dan *safety and security needs* orang proyek. Kedua faktor kebutuhan tersebut merupakan satu kesatuan

yang tidak bisa dipisahkan dan saling mendukung dan tergantung satu sama lain. Atau bisa dikatakan; jika motif dasar mereka bekerja di proyek adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi (primer) dengan jalan yang ditempuh adalah mencari penghasilan yang lebih besar—sedangkan penghasilan yang besar tersebut realisasinya dipenuhi dari proyek yang lancar.

Peneliti sendiri mengasumsikan hasil temuan tersebut sebagai sebuah konsep sebab-akibat atau timbal-balik—*bagaimana bisa mencukupi kebutuhan ekonomi dengan penghasilan yang besar jika proyek tempat mereka bekerja bukan proyek yang lancar?* Tentu saja pertanyaan tersebut merupakan retorik yang di dalamnya sudah tersirat jawabannya. Dan untuk bukti tambahan lainnya, paparan hasil wawancara berikut akan menjawab pertanyaan di atas, yaitu dari Bapak Zaenuri yang selengkapnya menerangkan:

“Rata-rata seperti itu, Mas. Sekarang gini ... kalau pun gajinya besar, hasilnya besar, tapi kalau pembayarannya mundur-mundur, orang kerja kan jadi sungkan ... Contoh ini ... proyeknya Pak Suloyo¹², di Jakarta, saya juga yang jadi wakilnya ... perjanjian awalnya dengan orang-orang yang kerja itu maksimal tiga bulan—kalau tidak orangnya yang pulang, ya uangnya yang dikirimkan. Tapi, ternyata sampai lima bulan kita belum dapat uangnya. Ya ... orang-orang yang bekerja nggak mau tahu, orang perjanjian awalnya cuma tiga bulan, pokoknya bisa tidak bisa mereka menuntut minta dipulangkan, urusan gaji mereka biar urusan belakang ... akhirnya ya pulang mereka, Mas,” (Zaenuri, 2017).

Menanggapi apa yang telah dipaparkan di atas, kemudian muncul sebuah pertanyaan—*bagaimana caranya agar bisa bekerja di proyek yang lancar?*

Hasil penelitian di lapangan membuahkan hasil yang dapat menjawab pertanyaan di atas—melalui percakapan sambil lalu dengan informan *Mandor*

¹² Nama tokoh tersebut sengaja peneliti samarkan sebagai salah satu wujud perlindungan privasi.

Anonymous, yang mana merupakan salah satu mandor yang ada di Desa Ngeling—berupa sebuah informasi yang kemudian peneliti masukkan dalam jurnal harian peneliti sebagai sebuah catatan etnografis. Adapun kutipan catatan etnografis tersebut adalah sebagai berikut:

Sebagian orang proyek memilih terus ikut dengan satu mandor atau pun pemborong tempat mereka bernaung sebagai wujud dari kebutuhan mereka akan kelancaran dan ketergantungan mereka akan stabilitas yang bisa diberikan oleh bosnya tersebut. Seperti jaminan kelancaran dalam bekerja dan tepatnya pembayaran gaji pada proyek-proyek yang dipegang oleh mandor atau pemborong tersebut. Beliau mencontohkan seperti halnya Hj. Suwono, yang mana selalu tepat dalam membayar gaji para pekerjanya. Pemborong tersebut bahkan berani membayar gaji para pekerjanya dengan uang pribadinya jika tagihan uang/hasil pekerjaan yang ditagihkan ke pihak kontraktor belum cair.

Atau karena alasan kesetiaan (*loyal*). Banyak di antara mereka memilih untuk *loyal* sedemikian rupa seperti halnya; karena sosok mandor atau pemborong tersebut yang menjadikan mereka bisa bekerja di proyek, karena di situ pula mereka belajar dan diajarkan caranya bekerja, atau bahkan dikarenakan oleh faktor; hanya pada mandor atau pemborong itu saja mereka bisa ikut bekerja (diterima bekerja) dan khawatir tidak menerima dan memperoleh hal yang sama jika memutuskan untuk ikut dengan mandor atau pemborong lainnya (Anonymous, 2017).

Dengan demikian jadi jelas tentang bagaimana caranya agar bisa bekerja di proyek yang lancar dengan beberapa alasan pendukungnya. Di sisi lain, hasil wawancara dengan Bapak Zaenuri yang ketika saya tanyakan perihal alasan mayoritas orang proyek Desa Ngeling lebih memilih *loyal* dengan satu mandor atau pemborong dengan alasan-alasan seperti yang ada di atas juga dibenarkan oleh beliau. Beliau membenarkan bahwa:

“Oh, iya, Mas. Seperti Haji Ruslan¹³, dari dulu ikutnya dengan PT. Tata—orang-orang juga pada tahu bagaimana PT. Tata itu¹⁴—mau di mana pun proyeknya. Para pekerjanya juga kebanyakan orang-orang yang sama.

¹³ Hj. Ruslan – salah satu mandor besar yang ada di Ngeling.

¹⁴ PT. Tata adalah salah kontraktor yang terkenal dengan pencairan uangnya yang selalu konsisten tepat waktu.

Untuk mandor, pemborong, maupun pekerja biasa, banyak yang seperti itu juga kok, Mas,” (Zaenuri, 2017).

Masih berkenaan dengan alasan seseorang memilih untuk *loyal* dengan seorang mandor atau pemborong, dari penelitian di lapangan di temukan hasil berupa sebuah istilah asli, yaitu “angkatan”. Berikut ini akan peneliti paparkan istilah tersebut berdasarkan catatan etnografis peneliti di lapangan, sebagai berikut:

Angkatan; adalah istilah yang digunakan untuk menyebut sebuah peristiwa—pemberangkatan angkatan kerja (orang proyek) dengan jumlah yang relatif. Peristiwa ini umumnya dilatarbelakangi dan dibiayai oleh mandor atau pemborong ketika hendak memulai sebuah proyek baru, atau bisa dikarenakan naiknya kebutuhan akan tenaga kerja tambahan pada proyek sudah berjalan, atau pemberangkatan kembali setelah libur hari raya. Karena adanya “angkatan” ini pula orang-orang jadi banyak yang memilih setia (*loyal*) dengan satu mandor atau pemborong dengan harapan akan diangkat kembali suatu hari nanti atau ikut disertakan dalam daftar angkatan.

Jika dikaitkan dengan teori yang sudah ada, paparan-paparan hasil penelitian di atas sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh Maslow (dalam Goble, 1987) yang menyatakan bahwa seseorang yang merasa tidak aman memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas secara berlebihan (ketergantungan) serta akan berusaha keras untuk menghindari hal-hal yang bersifat asing dan atau hal-hal yang tidak diharapkannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi dasar motivasi orang proyek di Desa Ngeling pada tingkatan yang kedua ini ada pada kebutuhan akan stabilitas, dan kebutuhan itu bisa terpenuhi dengan bekerja pada proyek yang lancar.

Akan tetapi, bila di-*review* kembali, karena adanya ketergantungan di antara kebutuhan pada tingkatan sebelumnya dengan kebutuhan pada tingkatan

ini, maka peneliti simpulkan bahwa konsep hirarki pada kedua tingkatan kebutuhan yang ada pada kasus orang proyek di Desa Ngeling ini sebisa mungkin pemenuhannya harus dilakukan secara bersamaan—karena pada tingkatan yang kedua ini terjadi hakikat pengulangan kebutuhan fisiologis seperti yang diuraikan sebelumnya dalam landasan teori.

3. *Social Needs (Kebutuhan Sosial)*

Setelah kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan sebelumnya telah terpenuhi, maka kebutuhan selanjutnya yang muncul adalah kebutuhan sosial. Jika melihat data-data hasil penelitian dan pembahasan sebelum-sebelumnya, khususnya pada sub-bab keberadaan orang proyek di Desa Ngeling, telah dipaparkan beberapa faktor yang berkaitan dengan kebutuhan pada tingkatan ini. Faktor-faktor seperti keluarga, hubungan kekeluargaan, pertemanan, atau hubungan relasi yang lain, turut andil dalam menarik seseorang untuk ikut masuk ke dunia proyek. Meskipun latar belakang pendidikan rendah dan tidak adanya keahlian dan keterampilan yang dimiliki, mereka tetap bisa bekerja pada profesi tersebut karena pasti akan diajari hal-hal yang menyangkut masalah “bagaimana caranya bekerja” pada profesi tersebut. Terlebih jika mencermati apa yang disampaikan oleh Bapak Jumadi, S.E. berikut ini:

“Ya Kalau soal perekrutan itu tidak ada seleksi khusus—itu nggak ada. Umpamakan saja mandornya butuh orang ... misalkan saya butuh orang sepuluh, siapa-siapa saja yang nganggur di rumah ya diajak—kalau mau, mereka—ya, ayo. Tidak ada bakat khusus, itu nggak ada. Dan nanti kalau mereka sudah kerja di proyek, ya diajari. Diajari kerja. Caranya ‘nggaruk’ bagaimana, caranya ‘nyangkul’ bagaimana, ha ...

seperti itu, Mas Iya ... kekeluargaan, pertemanan, relasi ...,” (Jumadi, 2017).

Paparan kutipan wawancara di atas menunjukkan adanya unsur saling memberi dan menerima di antara mereka, serta bentuk-bentuk afeksi dalam yang diwujudkan melalui kepedulian antar sesama pekerja. Seperti halnya yang telah dikemukakan oleh Handoko (2016), bahwa kebutuhan ini biasanya dipenuhi melalui suasana kerja dimana sesama anggotanya dapat saling memberi dan menerima satu sama lain

Jadi, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi dasar motivasi orang proyek di Desa Ngeling pada tingkat kebutuhan sosial lebih mengarah kepada kebutuhan untuk bisa diterima di lingkungan kerja atau pada kelompok kerjanya, sedangkan dalam pemenuhannya kebutuhan tersebut dipenuhi dari berbagai bentuk afeksi dan berbagai kegiatan maupun hubungan timbal-balik dari sesama rekan se-profesi.

Berdasarkan simpulan tersebut, peneliti memiliki asumsi bahwa faktor inilah yang menjadi salah satu pemicu adanya loyalitas dalam pekerjaan ini yang akan dibahas sebagai dasar kebutuhan pada tingkatan yang selanjutnya.

4. *Esteem Needs (Kebutuhan akan Penghargaan)*

Berdasarkan asumsi peneliti sebelumnya bahwa faktor-faktor yang menjadi pemuas terpenuhinya kebutuhan sosial adalah yang menjadi dasar motif loyalitas pada kasus orang proyek ini—yang mana loyalitas tersebut peneliti asumsikan sebagai salah satu kebutuhan yang termasuk dalam kategori kebutuhan

yang lebih rendah pada tingkatan ini—seperti halnya paparan catatan etnografis yang sumber informasinya berasal dari *Mandor Anonymous* sebelumnya:

Sebagian orang proyek memilih terus ikut dengan satu mandor atau pun pemborong tempat mereka bernaung sebagai wujud dari kebutuhan mereka akan kelancaran dan ketergantungan mereka akan stabilitas yang bisa diberikan oleh bosnya tersebut. Seperti jaminan kelancaran dalam bekerja dan tepatnya pembayaran gaji pada proyek-proyek yang dipegang oleh mandor atau pemborong tersebut. Beliau mencontohkan seperti halnya Hj. Suwono, yang mana selalu tepat dalam membayar gaji para pekerjanya. Pemborong tersebut bahkan berani membayar gaji para pekerjanya dengan uang pribadinya jika tagihan uang/hasil pekerjaan yang ditagihkan ke pihak kontraktor belum cair.

Atau karena alasan kesetiaan (*loyal*). Banyak di antara mereka memilih untuk *loyal* sedemikian rupa seperti halnya; karena sosok mandor atau pemborong tersebut yang menjadikan mereka bisa bekerja di proyek, karena di situ pula mereka belajar dan diajarkan caranya bekerja, atau bahkan dikarenakan oleh faktor; hanya pada mandor atau pemborong itu saja mereka bisa ikut bekerja (diterima bekerja) dan khawatir tidak menerima dan memperoleh hal yang sama jika memutuskan untuk ikut dengan mandor atau pemborong lainnya (Anonymous, 2017).

tentang loyalitas, peneliti asumsikan bahwasannya loyalitas tersebut adalah sebagai wujud balas jasa dari mereka untuk mandor atau pemborongnya—yaitu sebagai wujud kebutuhan untuk menghormati orang lain yang merupakan kebutuhan penghargaan yang lebih rendah. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Rahmat Hidayat, 2011, pp. 165-166) bahwa setiap orang memiliki dua kategori kebutuhan pada tingkatan kebutuhan ini, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan yang lebih tinggi.

Selain itu juga terdapat kebutuhan akan status dan pengakuan dari orang lain—baik itu dari sesama rekan kerja, atasan seperti mandor ataupun pemborong, atau pihak-pihak lain. Bisa dibayangkan hal ini dikarenakan mengikuti kebutuhan yang lebih rendah. Berdasarkan pada analisis peneliti mengenai kenapa orang lebih memilih untuk *loyal* dengan seorang mandor atau pemborong—pada

tingkatan kebutuhan yang sebelumnya dipaparkan karena kebutuhan untuk bisa diterima di lingkungan kerja atau pada kelompok kerjanya—yang mana dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka harapannya mereka dapat memastikan statusnya minimal sebagai pekerja yang dibutuhkan dan dapat diandalkan.

Hasil penelitian tentang kategori kebutuhan yang lebih rendah tersebut ternyata sesuai dengan yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Rahmat Hidayat, 2011, pp. 165-166) yang menyatakan bahwa pada kebutuhan yang lebih rendah tersebut di antaranya dapat berupa kebutuhan untuk menghormati orang lain dan kebutuhan akan status seperti halnya yang telah ditemukan oleh peneliti.

Sedangkan untuk kebutuhan yang lebih tinggi, bisa dicermati dari paparan hasil penelitian berikut:

“Rata-rata seperti itu, Mas. Sekarang gini ... kalau pun gajinya besar, hasilnya besar, tapi kalau pembayarannya mundur-mundur, orang kerja kan jadi sungkan ... Contoh ini ... proyeknya Pak Suloyo¹⁵, di Jakarta, saya juga yang jadi wakilnya ... perjanjian awalnya dengan orang-orang yang kerja itu maksimal tiga bulan—kalau tidak orangnya yang pulang, ya uangnya yang dikirimkan. Tapi, ternyata sampai lima bulan kita belum dapat uangnya. Ya ... orang-orang yang bekerja nggak mau tahu, orang perjanjian awalnya cuma tiga bulan, pokoknya bisa tidak bisa mereka menuntut minta dipulangkan, urusan gaji mereka biar urusan belakang ... akhirnya ya pulang mereka, Mas,” (Zaenuri, 2017).

Bisa dicermati dari apa yang disampaikan oleh Bapak Zaenuri di atas, bahwasannya orang proyek memiliki harga diri yang tinggi. Seperti kasus tidak terbayarnya gaji/upah yang diceritakan oleh Bapak Zaenuri, tidak peduli dengan urusan pekerjaan tersebut selesai atau tidak, mereka bebas untuk meninggalkan. Hasil temuan peneliti ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Rahmat Hidayat, 2011, pp. 165-166) yang menyebutkan bahwa faktor harga diri

¹⁵ Nama samaran.

menjadi salah satu faktor *need* untuk kebutuhan yang lebih tinggi pada tingkatan kebutuhan yang ke-empat ini.

Jadi, dapat peneliti simpulkan bahwa terdapat dua kategori kebutuhan akan penghargaan pada kasus orang proyek di Desa Ngeling ini, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan kebutuhan yang lebih tinggi. Pada kebutuhan yang lebih rendah, yang menjadi faktor *need* orang proyek di Desa Ngeling yang pertama adalah keinginan untuk menghormati dan menghargai orang lain, khususnya terhadap mandor atau pemborong yang menaunginya dalam bekerja, yang dalam pemenuhannya kebutuhan tersebut dipenuhi dengan *loyalitas* atau kesetiaan sebagai wujud dari balas jasa mereka. Yang kedua adalah kebutuhan akan status, yang mana dalam pemenuhannya kebutuhan tersebut dapat dipenuhi oleh pengakuan dari orang lain. Sedangkan yang menjadi kebutuhan yang lebih tinggi pada tingkatan ini adalah harga diri, yang mana dalam pemenuhannya kebutuhan tersebut dipenuhi oleh pernyataan sikap maupun ketegasan dalam bertindak dari mereka ketika merasa dikecewakan.

5. *Self-Actualization Needs (Kebutuhan akan Aktualisasi Diri)*

Sudah menjadi hal yang pasti bahwa pekerjaan orang proyek ini adalah pekerjaan-pekerjaan yang menantang dan tidak semua orang bisa melakukannya. Bagaimana tidak? Seringkali para pekerja mendapatkan tugas atau pekerjaan yang bisa dikatakan sebagai pekerjaan yang mungkin tidak bisa dibayangkan oleh orang awam. Baik itu dari segi tingkat kesulitan, segala resiko yang mungkin terjadi, dan batasan waktu yang seolah mengajak untuk berpacu.

Contohkanlah seperti yang ada pada pekerjaan pengecoran, yang mana merupakan tipe pekerjaan mayoritas yang paling khas dari orang proyek yang berasal dari Desa Ngeling.¹⁶ Pekerjaan pengecoran tersebut biasa dikerjakan oleh beberapa orang dengan jumlah yang relatif, atau juga bisa dikatakan dikerjakan oleh sebuah tim yang personilnya dipilih langsung oleh mandor atau wakil mandor. Dalam pengerjaannya, masing-masing personil memiliki tugas dan tanggung jawab tersendiri. Misal untuk pengecoran lantai; ada yang bertugas menuangkan beton ke area pengecoran, ada yang bertugas memadatkan beton yang sudah dituang dengan mesin *vibrator*, ada yang bertugas untuk meratakannya, sampai pada tahap *finishing* juga ada pekerja yang bertanggungjawab untuk mengerjakannya. Tetap, masing-masing dari pekerjaan dan tugas tersebut memiliki tingkat kesulitan, bahaya dan tantangan tersendiri, yang mungkin akan menghabiskan banyak lembar halaman jika harus dibahas satu persatu.

Namun, yang paling menonjol adalah bagaimana pekerjaan tersebut memerlukan tingkat ke-profesional-an yang tinggi, karena sifat pekerjaan pengecoran itu sendiri merupakan tipe pekerjaan yang berpacu dengan waktu dan harus sekali jadi (tidak bisa diulangi). Itu baru untuk pengecoran lantai, belum lagi dengan pengecoran tiang kolom atau bahkan dinding *basement*. Bahkan tidak jarang pekerja harus menggunakan segala daya yang ada, termasuk kreatifitas dan intuisi yang kuat.

¹⁶ Dalam dunia proyek konstruksi, pekerja pengecoran biasa disebut sebagai “orang cor” atau “tukang cor”. Tipe pekerjaan ini merupakan tipe pekerjaan yang paling sering dikerjakan oleh orang proyek dari Desa Ngeling pada khususnya atau pekerja proyek konstruksi dari Jepara secara umumnya.

Menariknya, meski pekerjaan pengecoran seperti yang dicontohkan tersebut menuntut profesionalisme yang tinggi karena hasil yang harus sempurna, ternyata orang-orang yang baru dalam tahap belajar pun bisa ikut andil di dalamnya. Tentu saja hal tersebut menurut kebijaksanaan dari mandor atau wakilnya, dengan tujuan agar mereka (orang-orang yang baru belajar bekerja) juga ikut berkembang dan tidak hanya sebatas dibutuhkan tenaganya saja.

Hal-hal seperti yang ada pada pekerjaan pengecoran di atas lah yang orang-orang proyek biasa manfaatkan untuk memenuhi kebutuhan dasar pada tingkatan ini—yaitu pekerjaan yang menantang, sekaligus kesempatan untuk meningkatkan kemampuan sambil belajar. Seperti apa yang diungkapkan oleh Akhmad Kokoh sebelumnya tentang pengalamannya bekerja di proyek:

“... pertama kerja paling ya dikasih pekerjaan-pekerjaan ringan; mengerjakan tugas pembersihan, jadi ‘kenek’, kalau ada pekerjaan galian ya ikut ‘nggali’, kalau ada ngecor ya ikut ngecor, ya ... semuanya sambil belajar lah—dan pasti di ajari, entah itu dengan teman sesama pekerja, entah dengan mandornya ... kalau tidak bisa ya diajari,” (Kokoh, 2016).

Sebelumnya juga telah disampaikan oleh Bapak Jumadi, S.E. yang mengatakan:

“... kalau mereka sudah kerja di proyek, ya diajari. Diajari kerja. Caranya ‘nggaruk’ bagaimana, caranya ‘nyangkul’ bagaimana ...,” (Jumadi, 2017).

Dengan demikian dapat peneliti asumsikan bahwa pada tingkatan yang terakhir ini yang menjadi dasar motivasi adalah pengembangan diri, dan kebutuhan tersebut relatif terpenuhi dari kesempatan-kesempatan yang ada untuk bekerja sambil terus belajar untuk mengembangkan diri.

6. *Faktor Need atau Motivasi yang Paling Dominan*

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, secara keseluruhan dari kelima hirarki kebutuhan yang ada masing-masing telah terpenuhi. Akan tetapi, dengan ditemukannya hakikat pengulangan kebutuhan dasar tingkatan pertama (penghasilan besar) pada tingkatan yang kedua (proyek lancar) yang menuntut pemenuhan kebutuhan dasar pada kedua tingkatan tersebut untuk dipenuhi secara bersamaan, demikian pula dengan adanya kecenderungan pernyataan-pernyataan dari para informan yang kerap mengulang-ulang kedua faktor kebutuhan tersebut menjadi satu kesatuan yang saling terikat satu sama lain, peneliti menyimpulkan bahwa yang menjadi faktor kebutuhan yang paling dominan pada kasus orang proyek di Desa Ngeling adalah besarnya penghasilan yang bisa diperoleh jika bekerja pada proyek yang lancar.

4.3.2. Sumber Motivasi dari Faktor Eksternal dan Internal

Telah peneliti sampaikan pada sub-bab landasan teori sebelumnya bahwa tidak akan timbul motivasi jika tidak ada faktor yang memicunya—dan faktor yang dimaksudkan tersebut bisa berupa faktor dari luar (eksternal) maupun faktor dari dalam (internal). Juga telah disinggung sebelumnya bahwa berdasarkan sumber motivasinya, terdapat pola pikir yang maju dalam diri mereka mengenai profesi yang mereka geluti tersebut, yang mungkin berbeda sekali dengan apa yang orang lain lihat dari profesi tersebut. Dari hasil penelitian, sekaligus sebagai pelengkap hasil penelitian yang sebelumnya tidak disampaikan pada bab-bab

sebelumnya, didapatkan faktor-faktor yang menjadi sumber motivasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Sumber Motivasi Eksternal

Telah disinggung sebelumnya bahwa faktor keluarga memiliki andil terhadap keberadaan orang proyek di Desa Ngeling. Adanya keluarga yang sudah terlebih dulu bekerja di proyek seolah menjadi magnet penarik.

“Apalagi kalau ada keluarganya, terutama ya keluarga-keluarga terdekat lah—entah itu ayahnya, atau kakaknya, atau familinya pada kerja di proyek, kalau mereka itu rata-rata itu nganggur, mereka itu pasti punya keinginan untuk kerja di proyek. Pertama, hal yang ... menyebabkan—pertama tadi: karena keluarga, karena keluarga rata-rata kerja di proyek,” (Jumadi, 2017).

Khususnya bagi mereka-mereka yang tidak mempunyai pandangan akan kemana—sedikit banyak jadi termotivasi untuk bekerja di proyek karena mudahnya akses untuk ke pekerjaan tersebut, terlebih dengan melihat keberhasilan orang lain dalam bidang pekerjaan tersebut. Seperti yang telah disampaikan oleh Bapak Jumadi, S.E, sebelumnya bahwa keluarga dan kerabat dekat lah yang menjadi sumber motivasi eksternal yang pertama. Seperti pernyataan berikut:

“Umpamakan saja mandornya butuh orang... misalkan saya butuh orang sepuluh, siapa-siapa saja yang nganggur di rumah, ya diajak—kalau mau, mereka—ya, ayo. Tidak ada bakat khusus, itu nggak ada. Tidak ada bakat khusus, itu nggak ada. Dan nanti kalau mereka sudah kerja di proyek, ya diajari. Diajari kerja Iya ... kekeluargaan, pertemanan, relasi” (dasar perekrutan), (Jumadi, 2017).

Dengan demikian jelas, bagaimana orang lain yang lebih dulu terjun ke dunia proyek menjadi motivator bagi orang lain untuk ikut masuk ke dunia proyek.

Terlebih lagi melihat adanya penghasilan besar yang bisa diperoleh dari pekerjaan tersebut.

Berkali-kali telah disinggung perihal pendapatan mereka yang besar. Dengan rata-rata upah harian mereka yang kini berkisar antara Rp. 75.000 sampai dengan Rp. 80.000, bisa dikalikan saja dengan total absen mereka jika selama dua minggu secara rutin bekerja sampai jam 10 malam (umumnya dan bisa saja lebih dari jam tersebut)—total absen = 28, itu berarti penghasilan kotor mereka per dua minggu bisa mencapai Rp. 2.240.000. Dan bagi mereka, meski hanya sebagai orang proyek, dengan penghasilan tersebut mereka tidak kalah dengan orang-orang pada profesi lain seperti halnya karyawan kantoran bahkan pegawai negeri. Dengan penghasilan tersebut mereka juga jadi bisa menabung, membayar pendidikan anak sampai ke perguruan tinggi, membeli kendaraan, membangun atau pun merenovasi rumah, atau menggunakannya untuk keperluan yang lain.

Di samping itu, faktor minimnya lapangan kerja dan kesempatan kerja di daerah sendiri semakin mendorong motivasi mereka untuk bekerja di proyek. Hal ini kembali diungkapkan oleh Bapak Jumadi, S.E. yang merupakan Kepala Desa – Desa Ngeling sendiri. Beliau mengatakan bahwa:

“... kenapa kok setelah mereka kerja di proyek akhirnya kerja di proyek lagi? Kenapa?—kesempatan kerja di sini nggak ada, disamping itu juga mereka nggak ada punya keahlian khusus. Hm ... rata-rata seperti itu. Mereka nggak ada kerjaan di sini, dan nggak ada keahlian khusus,” (Jumadi, 2017).

Dan memang, jika dibandingkan dengan Desa Troso¹⁷ yang di dalamnya banyak terdapat *home-industry*—tenun, di Desa Ngeling hal seperti hampir tidak ada.

Seperti yang diungkapkan Bapak Jumadi, S.E. berikut:

“Home Industry—di sini nggak ada. *Di sini ada ya ‘meuble’, cuma bisa dihitung dengan—mungkin sepuluh jari Tapi, saat-saat ini usaha ‘meuble’ pun juga sepi. Ya akhirnya mereka ya ke proyek ... pilihan paling mudah ... iya, solusi ... jadi, memang ... memang proyek,*” (Jumadi, 2017).

Karena akses masuk ke dunia kerja tersebut mudah, tidak adanya seleksi khusus, dan penghasilannya pun besar—dengan demikian jadi jelas bagaimana bekerja di proyek merupakan menjadi pilihan paling mudah sekaligus menjadi solusi dari segala faktor eksternal yang ada.

Hasil temuan peneliti ini memiliki kesinambungan dengan faktor-faktor yang menjadi sumber motivasi secara eksternal menurut Winardi (2008), dimana faktor-faktor eksternal yang menjadi sumber motivasi seseorang untuk bekerja tersebut antara lain bisa berupa jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang tersebut bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang diterima, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil temuan lapangan yang dikaitkan dengan teori yang ada, dapat peneliti simpulkan bahwa yang menjadi sumber motivasi dari faktor-faktor eksternal antara lain; (1) Faktor keluarga yang rata-rata bekerja di proyek, tidak adanya seleksi khusus untuk menjadi orang proyek dan lebih didasarkan pada hubungan relasi, (2) besarnya penghasilan yang bisa diperoleh pada pekerjaan tersebut (“*nyethok*” atau *make a big money*), (3) minimnya lapangan

¹⁷ Desa Troso, desa yang berbatasan langsung dengan Desa Ngeling di sebelah timur—merupakan desa yang terkenal sebagai sentra industri tenun.

kerja dan kesempatan kerja yang ada di daerah sendiri, juga pertimbangan akan besaran penghasilan jika bekerja di daerah sendiri dibandingkan penghasilan jika bekerja di proyek, (5) merupakan pilihan paling mudah sekaligus solusi dari faktor-faktor eksternal yang ada.

2. *Sumber Motivasi Internal*

Berkaca dari pernyataan Bapak Jumadi, S.E. yang pertama mengenai kenapa penduduk Desa Ngeling ini banyak yang bekerja di proyek:

“Rata-rata ... anak cowok yang setelah lulus SMA, atau mereka itu tidak sampai SMA—SD atau SMP lah ... mereka itu ... langsung orientasinya itu—mereka itu kerja di proyek. Rata-rata seperti itu,” (Jumadi, 2017).

di situ beliau menyinggung masalah pendidikan orang-orang yang bekerja di proyek, yang mana dari pernyataan tersebut peneliti asumsikan bahwa pendidikan “mereka” yang dimaksudkan tersebut rendah. Menyikapi hal tersebut, peneliti kembali melihat data Tingkat Potensi Desa Ngeling yang memaparkan kualitas angkatan kerja di Desa Ngeling—hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Kualitas Angkatan Kerja

Angkatan Kerja	Laki-laki (orang)	Perempuan (orang)	Jumlah (Orang)
Penduduk usia 18 - 56 tahun yang tamat SD	1.044	1.193	2.237
Penduduk usia 18 - 56 tahun yang tamat SLTP	674	650	1.324
Penduduk usia 18 - 56 tahun yang tamat SLTA	375	286	661
Penduduk usia 18 - 56 tahun yang tamat Perguruan Tinggi	105	114	219
Penduduk usia 18 - 56 tahun yang buta aksara dan huruf/angka latin	3	1	4
Penduduk usia 18 - 56 tahun yang tidak tamat SD	45	61	106

Dari tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa hampir separuh dari total angkatan kerja laki-laki yang ada di Desa Ngeling hanya sebatas tamatan Sekolah Dasar, sedangkan 674 orang lainnya adalah tamatan SMP, 375 orang lainnya adalah tamatan SMA, dan 105 orang lainnya adalah tamatan perguruan tinggi, sisanya adalah mereka yang tidak buta aksara ada 3 orang dan 45 orang tidak lulus SD. Sedangkan bila mengingat banyaknya jumlah orang proyek yang ada yaitu sekitar 30% sampai 50% dari total angkatan kerja, bisa diasumsikan bahwa banyak di antara orang proyek tersebut banyak yang taraf pendidikannya rendah. Maka tidak heran jika akhirnya banyak di antara mereka yang bekerja di proyek—yang notabene pada profesi tersebut aspek-aspek seperti pendidikan serta keahlian dan keterampilan tidak begitu dipermasalahkan. Asalkan ada niatan, punya bekal tenaga dan fisik yang sehat, mau diperintah, dan yang pasti mau untuk belajar, maka siapa pun diterima pada pekerjaan tersebut.

Hasil temuan peneliti ini memiliki kesinambungan dengan salah faktor yang menjadi sumber motivasi secara internal menurut Winardi (2008), yaitu persepsi dan penilaian individu tentang diri sendiri. Dijelaskan bahwa seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu tindakan banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi dan penilaian (introspeksi diri). Persepsi dan penilaian seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku untuk bertindak, dimana dalam kasus orang proyek di Desa Ngeling ini kesadaran diri akan rendahnya pendidikan serta minimnya keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

Di samping itu, dengan mempertimbangkan faktor-faktor eksternal sebelumnya, penduduk di Desa Ngeling ini seolah tidak ada pandangan lain yang dapat dijadikan sebagai opsi selain bekerja di proyek. Asumsi peneliti ini didukung oleh pernyataan dari Bapak Zaenuri yang mengatakan:

“Ya ... mungkin di satu sisi mereka tidak punya pandangan lain, sedangkan mencari pekerjaan yang lain susah, di samping karena faktor keahlian dan pendidikan juga, akhirnya mereka ya kembali lagi (bekerja di proyek) ...,” (Zaenuri, 2017).

Dengan mencermati apa yang disampaikan oleh Bapak Zaenuri di atas, mungkin hal ini lah yang dimaksud oleh Bapak Jumadi, S.E. sebelumnya yang mengatakan:

“Mas ... ini nyata. Setiap orang, Mas ... pribadi orang masing-masing ... pasti tidak ingin kerja di proyek. ‘Apa? di proyek susah (berat), resiko kerja sangat tinggi’—pertama. Kedua, ‘jauh dari keluarga’. Kenapa mereka milih kerja di proyek, Mas? Ya memang ... sebenarnya itu—terpaksa. Karena di sini, mungkin untuk nyari uang, nyari penghasilan, dengan keahlian yang mereka punya—itu untuk nyari penghasilan, dia susah,” (Jumadi, 2017).

Atau pernyataan beliau yang sebelumnya telah dipaparkan pada pembahasan *physiological needs*:

“... Ya kalau kembali lagi ke alasannya, sebenarnya ya ... Mas, jujur ini, seperti tadi, Mas—aslinya orang-orang ini kalau pada mau jujur: aslinya ya tidak ingin kerja di proyek, Mas. Tapi ya mau bagaimana lagi, terpaksa, karena keluarga—karena kebutuhan: untuk mencukupi kebutuhan sehari-harinya, membayar biaya sekolahnya anak, memperbaiki rumah, ya ada juga yang untuk membayar angsuran cicilan motornya atau lainnya lah Terpaksa, Mas,” (Jumadi, 2017).

Jadi demikian, terpaksa.

Akan tetapi, bila yang menjadi alasan sebenarnya mereka bekerja di proyek adalah karena terpaksa, lalu kenapa mereka pada akhirnya tetap kembali lagi bekerja di proyek dan malah cenderung nyaman dengan profesi tersebut?

Jawabannya ada pada *mindset* mereka.

Tidak mengapa jika pun awal mereka masuk ke dunia proyek dikarenakan “terpaksa”—karena rendahnya pendidikan, keterbatasan keahlian dan keterampilan, minimnya lapangan kerja dan kesempatan kerja yang ada di daerah sendiri serta faktor rendahnya nominal pendapatan yang ada di dalamnya, sedangkan kebutuhan dasar seperti kebutuhan ekonomi terus muncul dan mendesak mereka, maka dari itu mereka akhirnya bekerja di proyek yang mana merupakan pilihan dan solusi paling mudah untuk dapat mengatasi masalah tersebut—namun, di sisi lain, rupanya mereka memiliki tujuan maupun cita-cita yang ternyata menepis berbagai anggapan sebagian besar orang (seperti kita) yang (mungkin) memandang rendah pada profesi “orang proyek” tersebut.

Memang benar bahwa profesi sebagai orang proyek merupakan pekerjaan kasar, berat (*rekasa*), penuh resiko baik dari segi keselamatan maupun resiko tidak terbayarnya gaji, serta lokasi proyek yang rata-rata berada di luar kota yang akhirnya mengkondisikan mereka jauh dari keluarga. Namun, mereka dapat membuktikan bahwa profesi orang proyek bukanlah profesi biasa yang dapat dipandang sebelah mata. Bahwasannya meski hanya sebagai orang proyek, mereka juga “bisa” (dalam artian yang luas).

Seperti apa yang dikemukakan oleh Winardi (2008) yang menyebutkan bahwa juga terdapat faktor-faktor yang menjadi sumber motivasi secara internal seperti faktor harga diri dan prestasi, serta harapan. Harga diri dan prestasi ini sendiri diwujudkan dengan pembuktian bahwa profesi yang mereka geluti bukanlah profesi yang boleh dipandang sebelah mata. Lalu harapan, yaitu adanya harapan-harapan atau cita-cita di masa depan. Harapan ini merupakan informasi

obyektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subyektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

Contohkanlah seperti Fiki Rohman, pemuda yang seumuran dengan peneliti ini pada awalnya juga terkesan terpaksa untuk ikut masuk ke dunia proyek karena latar belakang pendidikannya yang hanya sebatas lulusan *Madrasah Tsanawiyah* (setingkat SLTP) serta keterbatasan bekal keahlian dan keterampilan yang dia miliki. Namun, Fiki Rohman dapat membuktikan bahwa meskipun profesinya hanya sebagai orang proyek, ternyata dia dapat membeli motor baru secara tunai, bisa membiayai pendidikan adiknya, terlebih ketika ibunya mendadak jatuh sakit parah dan banyak menghabiskan waktu pengobatan baik di rumah sakit maupun melalui rawat jalan; dia lah yang menjadi wali atau dengan kata lain yang menanggung segala biaya pengobatannya dengan nominal yang tidak sedikit, meski pada akhirnya nyawa ibunya tidak terselamatkan—itu semua berasal dari penghasilan dan tabungan yang dia kumpulkan dari bekerja di proyek. Meski pada akhir tahun 2016 dia memutuskan untuk tidak kembali bekerja di proyek dan memulai untuk bekerja di pabrik *garment* yang ada di daerah Jepara, pencapaian pemuda seperti Fiki Rohman ini peneliti rasa tidak sembarang pemuda bisa mencapainya. Bahkan sejak ibunya jatuh sakit dan akhirnya meninggal, hingga kini, dia lah tulang punggung keluarga.¹⁸

Atau seperti tokoh yang menjadi informan kunci pada penelitian ini, Bapak Jumadi, S.E., yang sekarang menjabat sebagai Kepala Desa di Desa Ngeling. Karena keberhasilan orang tua beliau sebagai mandor dalam dunia

¹⁸ Lihat lampiran catatan etnografis dari informan Akhmad Kokoh.

proyek, Bapak Ngarimin, beliau dapat menyelesaikan pendidikan sampai jenjang sarjana. Meski pada jalan hidupnya juga ikut terjun ke dunia proyek, sebagai seorang sarjana ekonomi yang bekerja di proyek, melalui proses tersebut beliau dapat mengumpulkan dana yang dapat digunakan sebagai modal untuk mencalonkan diri sebagai Kepala Desa, dan berhasil.

Atau bahkan seperti *Mandor Anonymous* (2017), yang pada akhirnya terpaksa kembali lagi ke dunia proyek karena defisit penghasilan yang beliau alami selama 2005 – 2008 di dunia *furniture*, beliau mengutarakan bahwa:

“Sudah seharusnya orang proyek di Desa Ngeling memiliki aktualisasi diri yang lebih. Harus berani keluar dari zona aman dan tidak selalu bergantung pada satu mandor atau satu pemborong saja, karena keadaan bisa berubah kapan saja. Bila bekal keahlian serta keterampilan sudah mencukupi, mestinya harus mencoba untuk mencari job atau lahan sendiri—biar bisa berdiri sendiri, karena memperbaiki nasib itu perlu. Kalau memang tidak bisa berdikari sendiri di rumah, setidaknya di dunia proyek pun harus berhasil—minimal jadi mandor ... jangan jadi kuli terus seumur hidup Jadi gantian: kalau dulu ‘saya’ kerja jadi kuli ikut dengan orang lain, sekarang ‘saya’ yang memperkerjakan orang lain. Biar bisa ikut menolong orang lain juga ... seperti diri sendiri dulu yang butuh pekerjaan dan penghidupan yang lebih baik,” (Anonymous, 2017).

Demikian juga dengan *Mandor Anonymous* yang kembali pada suatu kesempatan pernah mengungkapkan harapannya dengan bekerja sebagai orang proyek:

“Meski cuma sebagai orang proyek, kuli kasar, saya juga punya cita-cita: saya juga ingin menyekolahkan anak-anak saya, menguliahkan mereka—sampai sarjana ... seperti yang orang-orang lain lakukan—meski dengan jalannya saya sekarang harus bekerja di proyek. Tetapi tidak apa-apa. Saya akan buktikan kalau orang proyek pun bisa menyekolahkan anaknya sampai sarjana. Bukan malah mengajak anaknya untuk ikut-ikutan terjun ke proyek dengan tujuan agar bisa membantu ekonomi keluarga, bukan! Karena sudah semestinya orang tua memiliki harapan ‘siapa tahu mereka nanti jadi ‘orang’, tidak seperti bapaknya’ ... saya pun ingin melihat mereka berhasil suatu saat nanti, dan bisa menikmati keberhasilannya sambil menikmati waktunya bersama keluarganya ... tidak seperti bapaknya; yang untuk bekerja saja harus jauh-jauh meninggalkan keluarga,” (Anonymous, 2017).

Tidak hanya *figure* seperti *Mandor Anonymous* saja yang memiliki pola pikir dan cita-cita yang demikian. Banyak di antara orang-orang proyek Desa Ngeling yang tengah memperjuangkan hal yang demikian, ada juga sebagian besar yang sudah berhasil mengantarkan putra-putrinya memakai “toga”.

Terlebih jika melihat kembali *life history* dari tokoh yang paling berpengaruh dalam kehidupan orang proyek di Desa Ngeling, Pak Sampan. Keberhasilan Pak Sampan dalam dunia proyek yang pada zamannya didaulat sebagai orang paling kaya di Desa Ngeling juga selaras dengan keberhasilannya dalam menuntaskan pendidikan anak-anaknya. Hal tersebut dibuktikan dengan kelima anaknya yang berhasil menjadi guru dengan status PNS.

Dengan melihat contoh-contoh di atas jadi dapat ditarik pula sebuah benang merah yang menghubungkan kenapa faktor penghasilan yang besar menjadi faktor *need* yang paling dominan dalam hirarki kebutuhan mereka—salah satunya yaitu sebagai sarana untuk mencapai tujuan-tujuan seperti yang disebutkan di atas.

Apa yang peneliti sampaikan di atas baru sebagian kecil dan masih banyak lagi contoh-contoh nyata tentang keberhasilan orang-orang proyek di Desa Ngeling yang didasari atas pola pikir dan cita-cita tinggi—yang membentuk motivasi mereka dalam bekerja sebagai orang proyek untuk mencapai tujuan masing-masing.