

POTRET KESEJAHTERAAN DAN STRATEGI BERTAHAN HIDUP PEKERJA KONTRAK DAN ALIH DAYA SEKTOR INDUSTRI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

*Potrait of Welfare and Survival Strategy of The Contract and Outsourcing Workers
in the Information and Communication Technology Industry*

Anggi Afriansyah

afriansyah.anggi@gmail.com
Pusat Penelitian Kependudukan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia
Jl. Jenderal Gatot Subroto Kuningan Jakarta

Naskah diterima: 27 Februari 2017 | Naskah direvisi: 17 Mei 2018 | Naskah diterbitkan: 30 Juni 2018

Abstract: *The Information and Communication Technology (ICT) industrial sector requires two preconditions for its workers: higher education and skills appropriate areas of expertise. The problem, a high educational background which is owned does not necessarily correlate with the level of well-being, particularly for outsourcing and contract workers. Therefore, this paper examines the welfare of the workers of the three aspects, (i) socio-economic conditions, (ii) the rights acquired, and (iii) social security. To get a portrait of welfare and fulfillment strategy for contract workers and outsourcing of ICT field in DKI Jakarta, in-depth interviews conducted to ten workers, consisting of eight men and two women with the age range about twenty-three years old to forty years. This paper describes the condition of contract and outsourcing workers in the ICT sector who owns higher education degree still do not have adequate bargaining power and must hard work to sustain their livelihood. This condition causes them to devise strategies such as saving, selection of a place to stay, look for overtime, looking for additional work, and trying to live a healthy life. Given these findings, the government should actively collaborate with universities and industry so that workers who entered the industry have a better bargaining position.*

Keywords: *contract and outsourcing worker, welfare, survival strategy, information and communication technology*

Abstrak: Sektor industri Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) mensyaratkan dua prasyarat bagi pekerjaannya, yaitu: jenjang pendidikan tinggi dan keterampilan sesuai bidang keahlian. Permasalahannya, latar pendidikan tinggi yang dimiliki tidak selalu berkorelasi dengan tingkat kesejahteraan, utamanya bagi pekerja kontrak dan outsourcing (alih daya). Oleh karena itu, tulisan ini menelaah kesejahteraan pekerja dari tiga aspek, (i) kondisi sosial ekonomi, (ii) hak yang diperoleh, dan (iii) jaminan sosial. Untuk mendapat potret kesejahteraan dan strategi pemenuhan kebutuhan hidup pekerja kontrak dan alih daya bidang TIK di DKI Jakarta, dilakukan wawancara mendalam kepada sepuluh pekerja, terdiri dari delapan orang laki-laki dan dua orang perempuan dengan rentang usia dua puluh tiga tahun sampai empat puluh tahun. Tulisan ini menjelaskan kondisi pekerja kontrak dan alih daya di sektor TIK yang meskipun memiliki pendidikan tinggi tetapi tidak memiliki posisi tawar memadai. Seperti halnya pekerja sektor lain, mereka pun harus bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan. Kondisi tersebut menyebabkan mereka harus berstrategi mulai dari berhemat, menabung, pemilihan tempat tinggal, mencari lemburan, mencari tambahan pekerjaan, dan berusaha hidup sehat. Merujuk pada temuan tersebut, pemerintah harus

secara aktif berkolaborasi dengan perguruan tinggi dan industri agar pekerja yang masuk ke dunia industri memiliki posisi tawar yang lebih baik.

Kata Kunci: pekerja kontrak dan alih daya, kesejahteraan, strategi bertahan hidup, Teknologi Informasi dan Komunikasi

Pendahuluan

Industri Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) merupakan salah satu sektor industri dengan nilai investasi modal yang besar dan berbasis pemanfaatan teknologi modern. Ada dua karakteristik pekerja di bidang TIK; *pertama*, memiliki latar pendidikan tinggi (diploma maupun universitas). Data Badan Pusat Statistik (2014: 39) menunjukkan 96,3 persen pekerja TIK adalah lulusan pendidikan tinggi, mulai dari Diploma sampai S-3. *Kedua*, kriteria pendidikan formal saja tidak cukup untuk bekerja di bidang TIK. Para pekerjanya harus memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan bidang pekerjaan. Saat ini, bahkan pekerja dan praktisi sektor ini harus memiliki sertifikasi di bidang TIK. Hal tersebut merujuk pernyataan Menaker Hanif Dakhiri yang menyebutkan agar sertifikasi di bidang TIK menyesuaikan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang sudah diakui secara internasional.¹

Dua karakteristik yang telah disebutkan sebelumnya tentu saja tak membuat calon pekerja di sektor industri TIK secara otomatis terserap ke dunia kerja. Ijazah pendidikan tinggi bidang TIK tidak serta merta membuat lulusannya juga dapat bekerja di sektor TIK. Sering terjadi, pekerja dengan tingkat pendidikan tinggi harus menganggur terlebih dahulu ataupun mendapatkan pekerjaan yang jauh berbeda dengan kualifikasi akademik atau ijazah yang dimilikinya. Seleksi ketat dan berlapis-lapis menyebabkan tak semua calon pekerja yang berasal dari pendidikan

tinggi mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Tingginya persaingan di bidang TIK bisa jadi merupakan salah satu penyebab pekerja harus memilih menjadi tenaga kontrak atau alih daya. Ijazah pendidikan tinggi dan keterampilan khusus di bidang TIK yang sesungguhnya dapat menjadi keunggulan bagi pekerja untuk mendapatkan kesejahteraan yang memadai tidak selalu sesuai dengan harapan.

Kedua aspek itu tidak selalu berkorelasi dengan tingkat kesejahteraan yang dimiliki oleh pekerja, terutama untuk mereka yang masih berstatus kontrak dan *outsourcing* (alih daya). Walaupun hingga saat ini boleh tidaknya menggunakan tenaga kerja dengan status alih daya di bidang TIK masih menjadi perdebatan. Perbedaan interpretasi tersebut mengemuka karena tafsiran yang berbeda terhadap penjelasan pasal 66 (1) UU No. 13 tahun 2003. Dari kajian Nawawi (2013 :4) maupun Tjandraningsih, dkk (2009: xix) misalnya, bahwa antara perusahaan pengguna/pemberi pekerjaan maupun serikat buruh/buruh masih berbeda pandangan terhadap interpretasi penjelasan pasal 66 (1) UU No. 13 Tahun 2003. Perbedaan itu berkaitan pada bidang apa saja perusahaan dapat menggunakan tenaga alih daya.

Data yang dirilis oleh BPS (2015) menunjukkan bahwa tidak sedikit penduduk dengan ijazah pendidikan tinggi menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian atau jenjang pendidikan yang telah ditamatkan. Hal ini kemudian menjadi salah satu penyebab sebagian lulusan pendidikan tinggi harus menjadi pengangguran. Saat ini, terdapat 905.127 atau 11,9 persen penduduk lulusan pendidikan tinggi (diploma dan universitas) dari total 7.560.822 penduduk yang berusia 15 tahun ke atas merupakan pengangguran terbuka (BPS, 2015:245). Pengangguran tenaga kerja dengan ijazah pendidikan tinggi tentu menjadi masalah yang perlu dicarikan solusinya. Laporan *International Labour Organization* (ILO) 2014-2015 misalnya, menyebutkan bahwa saat ini permintaan akan pekerja dengan

¹ "Menaker Minta Pekerja TIK Dilengkapi Sertifikasi Kerja." <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/15/02/02/nj5fuh-menaker-minta-pekerja-tik-dilengkapi-sertifikasi-kerja>. Diakses 25 Maret 2015.

kualifikasi tinggi telah melampaui suplai tenaga kerja yang ada. Hal ini memunculkan situasi di mana lowongan pekerjaan di Indonesia diisi oleh pekerja yang tidak memiliki persyaratan sesuai yang dibutuhkan dunia usaha. Laporan tersebut juga menjelaskan perlunya kesesuaian keterampilan lulusan pendidikan tinggi dengan dunia usaha agar daya saing dan produktivitas perekonomian Indonesia semakin meningkat. Apalagi, permintaan akan pekerja berpendidikan tinggi akan terus berkembang (ILO, 2015: xi). Menyoroti permasalahan itu tentu diperlukan upaya pemerintah dalam meningkatkan proses penyesuaian jenjang pendidikan, serta melakukan optimalisasi keterampilan tenaga kerja berpendidikan tinggi. Salah satu penyebab banyaknya pengangguran terutama bagi calon pekerja berpendidikan tinggi dikarenakan adanya ketidakcocokan antara kualifikasi pendidikan dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan kesulitan perusahaan mendapatkan pekerja yang keterampilannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kalaupun perusahaan merekrut mereka, maka harus mengeluarkan biaya untuk melatih kembali calon pekerjanya itu.

Di sisi lain, pemenuhan kebutuhan hidup yang tinggi bagi para pekerja di perkotaan merupakan salah satu aspek yang tidak dapat dikesampingkan. Pekerja harus bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Data BPS (2015: viii), perbulan Maret 2015 menunjukkan Provinsi DKI Jakarta sebagai wilayah dengan pengeluaran rata-rata per kapita tertinggi, yaitu Rp. 1.773.431/bulan. Penduduk DKI membelanjakan 34,7 persen pengeluarannya untuk makan dan 65,3 persen untuk yang bukan makanan. Kondisi ini dikuatkan oleh studi Ningrum, dkk (2014: 96) yang mengungkapkan bahwa penduduk kelas menengah perkotaan, baik yang sudah maupun belum menikah harus mengeluarkan banyak kebutuhan, seperti: makanan, hiburan, cicilan rumah maupun kendaraan; yang dapat mencapai hingga 50 persen dari pendapatan keluarga. Ada pula kebutuhan lain seperti

kesehatan dan pendidikan yang perlu dipenuhi. Semua hal tersebut kemudian dipengaruhi oleh fluktuasi tingkat suku bunga maupun peningkatan harga pangan.

Pemenuhan gaya hidup perkotaan seperti kepemilikan gawai juga memengaruhi pengeluaran penduduk kelas menengah perkotaan. Merujuk pada Survei Indikator TIK 2015, sebanyak 60,5 persen pekerja swasta merupakan pengguna *smartphone*. Kebutuhan pengeluaran pulsa untuk pengguna *smartphone* adalah Rp122.000 per bulan. Berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi tentu menjadi beban berat bagi pekerja dengan status alih daya maupun kontrak. Apalagi penghasilan perbulan yang didapat tidak terlalu besar. Selain itu, pekerja tidak memiliki kepastian keberlangsungan kerja karena setiap saat kontraknya dapat saja berakhir. Jika dibandingkan dengan kondisi kesejahteraan pekerja yang berketerampilan (*skilled labour*) di beberapa negara ASEAN, posisi Indonesia memang masih jauh di bawah Thailand, Malaysia, dan Singapura.

Data ILO (2015:28) menunjukkan saat ini rata-rata penghasilan perbulan pekerja di Indonesia sebesar 174 dolar AS. Sementara di Malaysia sebesar 609 dolar dan Singapura sebesar 3.547 dolar AS. Malaysia dan Singapura telah menempatkan pekerja yang memiliki keterampilan, termasuk yang memiliki keterampilan di sektor TIK, pada posisi yang cukup baik serta diiringi penghasilan yang cukup tinggi. Apabila dibandingkan dengan pekerja tetap, penghasilan yang diterima oleh pekerja kontrak dan alih daya sangat jauh berbeda. Belum lagi dengan adanya ketidakpastian keberlangsungan kontrak. Pekerja kontrak dan alih daya memiliki posisi tawar yang rentan jika dibandingkan dengan pekerja berstatus tetap.

Kesejahteraan pekerja tentu saja berkaitan dengan kebijakan ketenagakerjaan yang dikeluarkan pemerintah. Selain itu, berhubungan juga dengan laju pertumbuhan ekonomi serta tingkat pendidikan penduduk.

Kesejahteraan dapat diukur melalui beberapa cara, misalnya berdasarkan tinjauan garis kemiskinan, analisa data tentang konsumsi dan pengeluaran melalui ukuran komparatif, dan ambang batas lain (ILO, 2015:7). Analisis kesejahteraan melalui pola pengeluaran sudah dilakukan oleh BPS melalui Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas). Tentu saja informasi mengenai kondisi sosial ekonomi masyarakat yang telah dikumpulkan melalui Susenas memiliki cakupan yang luas karena digunakan sebagai dasar untuk memperoleh berbagai indikator pencapaian kesejahteraan rakyat. Indikator di atas meliputi: angka partisipasi sekolah dan angka melek huruf untuk bidang pendidikan; angka morbiditas, pemanfaatan fasilitas kesehatan, jaminan kesehatan, pemberian ASI pada balita, dan imunisasi untuk bidang kesehatan, dan penolong persalinan; umur perkawinan pertama, partisipasi KB, dan rata-rata jumlah anak yang dilahirkan untuk bidang fertilitas dan KB; kondisi tempat tinggal, sumber air untuk minum, memasak, mandi, dan mencuci untuk bidang perumahan, kepemilikan HP, akses internet dalam pemanfaatan teknologi informasi, serta bantuan/program pemerintah untuk kesejahteraan masyarakat (BPS, 2015: 7).

Dalam tulisan ini tidak secara menyeluruh melihat semua indikator yang tercakup pada Statistik Kesejahteraan Rakyat. Namun, tulisan ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam bagaimana potret kesejahteraan dan strategi pemenuhan kehidupan para pekerja kontrak dan alih daya pada sektor industri TIK di wilayah Jakarta. Pertanyaan penelitian dari tulisan ini, yaitu: *Pertama*, bagaimana potret kesejahteraan sepuluh pekerja kontrak dan alih daya di sektor TIK? *Kedua*, Bagaimana strategi pemenuhan kesejahteraan dan bertahan hidup yang dilakukan oleh pekerja kontrak dan alih daya di sektor TIK?

Tulisan ini menggunakan metode kualitatif yang menurut Creswell (2006: 37) didasarkan pada asumsi, cara pandang, dan kemungkinan penggunaan perspektif teoritis dan studi dari masalah penelitian

yang menyelidiki individu-individu maupun kelompok mengenai permasalahan-permasalahan sosial yang ada. Metode kualitatif dipilih karena tulisan ini bertujuan untuk memberikan penjelasan secara komprehensif mengenai potret kesejahteraan dan strategi hidup pekerja kontrak dan alih daya pada sektor industri TIK di Jakarta. Pendekatan kualitatif yang digunakan pada penelitian ini menggunakan studi kasus di mana eksplorasinya dibatasi pada bagaimana kesejahteraan dan strategi bertahan hidup sepuluh pekerja kontrak maupun alih daya yang bekerja di sektor industri di Jakarta. Sebagian data tulisan ini merupakan data yang diambil dari penelitian DIPA 2015 Pusat Penelitian Kependudukan LIPI yang bertema Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel dan Kesempatan Kerja di Era Global.

Informasi yang menjadi dasar tulisan ini merujuk pada hasil wawancara mendalam yang dilakukan terhadap sepuluh pekerja kontrak dan alih daya bidang TIK dengan ijazah pendidikan tinggi (Diploma maupun Universitas) yang berasal dari empat perusahaan informatika dan telekomunikasi di DKI Jakarta. Mereka bekerja sebagai IT *helpdesk*, teknisi jaringan, dan teknik komputer, dan pemograman. Pekerja yang diwawancarai terdiri dari delapan orang lelaki dan dua orang perempuan. Lima orang pekerja sudah menikah dan sisanya belum menikah. Berikut merupakan profil singkat pekerja yang menjadi informan.

Latar belakang Informan

Jika merujuk pada kepemilikan ijazah atau kualifikasi pendidikan tinggi, pendidikan yang dimiliki pekerja masih belum banyak berkontribusi pada kemudahan mereka mendapatkan pekerjaan, memilih pekerjaan, maupun mendapatkan kesejahteraan. Kualifikasi pendidikan atau ijazah pendidikan tinggi yang dimiliki masih sebatas pada aspek kemampuan mereka masuk ke sektor industri TIK. Hal ini memang merupakan prasyarat agar calon pekerja dapat masuk ke sektor industri TIK.

Tabel 1 Profil Informan

No	Pekerja	Pendidikan	Jenis Kelamin	Status
1	A	D-3 Perbankan	L	Belum Menikah
2	B	D-3 Informatika	L	Menikah
3	C	D-3 Sastra Inggris	P	Menikah
4	D	S-1 Teknik Kimia	P	Belum menikah
5	E	S-1 Ilmu Komputer	L	Belum Menikah
6	F	D-3 Komputer	L	Menikah
7	G	D-3 Informatika	L	Menikah
8	H	S-1 Komputer	L	Menikah
9	I	S-1 Ilmu Komputer	L	Belum menikah
10	J	S-1 Ilmu Komputer	L	Belum menikah

Data Statistik Perusahaan Informasi dan Telekomunikasi (BPS, 2014:39) menunjukkan bahwa pekerja di sektor ini didominasi oleh pekerja yang berasal dari lulusan D-4/S-1. Jika merujuk data tersebut, total pekerja yang memiliki ijazah D-3 sampai S-3 sebesar 96,3 persen. Sisanya, 3,7 persen merupakan pekerja yang ijazahnya SMA sederajat ke bawah.

Hasil *Focus Group Discussion* (FGD) dengan salah satu perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) alih daya mengungkapkan adanya gradasi tingkatan kualitas pekerja lulusan pendidikan tinggi mulai dari berkualitas baik, kualitas satu, kualitas dua dan sebagainya. Kemudian dari hasil wawancara dengan salah satu Manajer *Human Resource Departement* (HRD) di perusahaan telekomunikasi terungkap bahwa pekerja dengan latar pendidikan tinggi yang gagal menjadi pekerja di perusahaan tersebut diakibatkan karena lemahnya keterampilan di bidang *practical knowledge* atau pengetahuan praktis. Gambaran tersebut setidaknya dapat menjelaskan bagaimana ketatnya persaingan calon pekerja di sektor TIK.

Dengan pendidikan tinggi yang dimiliki ternyata posisi tawar yang dimiliki belum juga cukup baik terutama dalam menegosiasikan hak-hak yang seharusnya didapat oleh pekerja. Pekerja dengan pendidikan yang lebih tinggi belum tentu memiliki pemahaman yang baik mengenai hak-hak yang harus diperoleh. Kondisi ini menyebabkan posisi tawar yang rendah dalam proses negosiasi gaji maupun hak-hak dasar lainnya. Selain itu, yang menjadi masalah adalah ketidakpastian mereka dalam hal bekerja. Sampai

kapankah mereka akan terus menerus mendapat perpanjangan kontrak. Usia terus bertambah, namun belum mendapatkan kepastian kerja tentu menjadi masalah serius bagi pekerja.

Dari sepuluh informan yang diwawancarai, lima pekerja merupakan lulusan Diploma, sedangkan lima pekerja lainnya memiliki ijazah S1. Menariknya, tidak semua pekerja merupakan lulusan program studi di bidang TIK. Beberapa pekerja berasal dari program studi non TIK seperti Perbankan, Teknik Kimia, dan Sastra Inggris. Pekerja lainnya merupakan bidang atau jurusan TIK seperti Teknik Informatika, Ilmu Komputer, maupun Teknik Jaringan.

Tiap pekerja memiliki posisi yang berbeda di tiap perusahaan, antara lain IT *helpdesk*, teknisi jaringan, dan teknik komputer, dan pemograman. Pekerja yang memiliki latar pendidikan Diploma berasal dari politeknik dan akademi. Sejak di dunia perkuliahan mereka memang telah dipersiapkan untuk bekerja di bidang masing-masing. Meskipun tidak semua pekerja memiliki bidang pendidikan TIK. Pekerja A, C, dan D, misalnya tidak berasal dari bidang TIK.

Pekerja yang tidak berlatar belakang pendidikan TIK memang harus bekerja keras agar bisa masuk ke perusahaan TIK. Untuk bidang teknis seperti teknisi jaringan, servis instalasi dan bidang langsung yang berkaitan dengan TIK memang harus pekerja yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang TIK. Akan tetapi untuk bidang pekerjaan seperti *IT helpdesk*, *customer service*, atau *call center*, pekerja tidak selalu memiliki latar belakang pendidikan TIK. Setelah lolos seleksi

mereka harus mendapatkan pelatihan mengenai *knowledge product* perusahaan. Kecepatan untuk beradaptasi dengan bidang TIK sangat diperlukan. Pekerja yang berasal dari jurusan non TIK yang bekerja di bagian *helpdesk*, di awal bekerja mereka sempat mengalami kesulitan untuk beradaptasi. Setelah masuk pekerja akan diberi pelatihan mengenai tugas dan fungsi IT *helpdesk*, tata cara komunikasi, dan kerja sama tim.

Posisi sebagai IT *helpdesk* merupakan posisi yang sangat vital. Keluhan pelanggan diterima oleh bagian ini kemudian dikomunikasikan kepada teknisi komputer. Keluhan pelanggan harus mampu disampaikan secara detail kepada teknisi agar permasalahannya dapat diselesaikan dengan baik. Posisi mereka berada di tengah antara pelanggan dan teknisi. Mereka harus menangkap dengan cermat apa saja yang menjadi keluhan pelanggan, juga pada sisi lain harus mampu menyampaikan secara detail kepada teknisi. Penguasaan komputer dan *software* yang mendukung penyampaian informasi kepada teknisi komputer mutlak dimiliki oleh pekerja di bagian IT *helpdesk*. Selain itu tentu saja penguasaan bahasa asing menjadi sangat penting karena pelanggan yang melakukan komplain tidak hanya berasal dari Indonesia.

Temuan pada kajian ini memperkuat Laporan ILO dalam Tren Ketenagakerjaan dan Sosial Indonesia 2014-2015 yang mengungkap kurangnya tenaga kerja berpendidikan tinggi untuk mengisi dunia kerja. Indonesia saat ini memiliki jumlah penduduk usia kerja yang lebih tinggi dibandingkan penduduk usia tua yang mandiri. Pemerintah perlu memperluas investasinya di bidang pendidikan dan pelatihan keterampilan, terutama karena pekerja dengan latar belakang pendidikan yang tinggi dapat menikmati upah yang lebih besar dan kesempatan kerja yang lebih baik. Namun kondisi yang terjadi, permintaan akan pekerja dengan kualifikasi tinggi melampaui suplai tenaga kerja yang ada.

Hal ini menimbulkan situasi di mana ada banyak lowongan kerja di Indonesia

yang diisi pekerja yang kurang memenuhi syarat. Harus ada penyesuaian pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan dengan kebutuhan perusahaan. Apalagi permintaan terhadap pekerja berpendidikan tinggi akan terus meningkat, sehingga saat ini diperlukan investasi di bidang pendidikan dan keterampilan yang tepat. Dengan demikian, upaya untuk memperkuat Balai Latihan Kerja (BLK) dan sistem magang, menjadi penting untuk menutup kesenjangan keterampilan ini. Di samping itu, kebijakan dan program yang memfasilitasi penempatan tenaga kerja juga merupakan faktor penting untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia (ILO, 2015: xi).

Salah satu pimpinan asosiasi perusahaan alih daya dalam FGD menyatakan saat ini kondisi lulusan sarjana dari perguruan tinggi yang memasuki industri TIK masih belum memuaskan. Lulusan perguruan tinggi yang masuk ke dunia kerja tidak mampu mengaplikasikan teori ke dalam praktik, lemah dalam keterampilan kepemimpinan dan analitis, buruk dalam bahasa Inggris, dan pengetahuan produk. Kekurangan lainnya adalah lemah dalam etos kerja. Terjadinya *turn over* (perpindahan) pekerja muda lebih dari 30 persen, sehingga menyulitkan perusahaan dalam perencanaan dan pengembangan tenaga kerja.

Kebijakan pemerintah berkaitan dengan penyiapan SDM Ketenagakerjaan memegang peranan penting. Pemerintah perlu menjalin relasi dengan pendidikan tinggi dan industri TIK, sehingga tidak sulit untuk mencari tenaga kerja berkualitas. Harus ada *link and match* antara pasokan tenaga kerja dari dunia pendidikan tinggi dengan perusahaan industri TIK.

Potret Kesejahteraan Sepuluh Pekerja Kontrak dan Alih Daya

Sejahtera atau tidaknya penduduk dapat didasarkan oleh beberapa aspek ataupun indikator. Pemerintah melalui Survei Sosial Ekonomi Nasional atau Susenas menggunakan beberapa indikator mulai dari bidang

pendidikan, bidang kesehatan, bidang fertilitas dan KB, bidang perumahan, pemanfaatan teknologi informasi, serta bidang kesejahteraan masyarakat (BPS, 2015: 7). Kajian ini tentu saja tidak memotret keseluruhan bidang. Dalam kajian ini kesejahteraan dipotret dari aspek kondisi sosial ekonomi pekerja yang meliputi pendapatan, pengeluaran, kepemilikan aset, status tempat tinggal, beban tanggungan keluarga, kepastian kerja, dan ada tidaknya pekerjaan tambahan.

Untuk konteks Indonesia, tingkat inflasi pangan relatif tinggi berdampak sangat negatif terutama bagi pekerja miskin dan rentan miskin, karena pengeluaran untuk membeli makanan masih menjadi bagian terbesar dari pengeluaran mereka secara keseluruhan. Pada tahun 2014 misalnya, tingkat inflasi bahan pangan lebih tinggi dibandingkan tingkat inflasi rata-rata nasional. Dalam hal ini, pertumbuhan upah dan penghasilan, terutama untuk pekerja miskin perlu disesuaikan dengan fluktuasi harga makanan agar dapat mempertahankan daya belinya (ILO, 2015: 5). Status sebagai tenaga kerja kontrak dan alih daya tentu memengaruhi kondisi kesejahteraan para pekerja. Pekerja model ini seringkali tidak mendapatkan penghasilan yang memadai. Ditambah ketidakpastian mereka mengenai keberlangsungan kerja di masa yang akan datang, karena kontrak pekerjaan yang terbatas.

Beberapa kajian mengungkapkan bahwa praktek alih daya lebih banyak merugikan pekerja/buruh. Misalnya: kajian yang dilakukan oleh Tjandraningsih & Herawati (2009), Nawawi (2013), dan Utomo (2014) yang mengungkap bahwa pekerja alih daya mendapatkan upah lebih rendah/tidak layak, jaminan sosial yang terbatas, tidak adanya keamanan bekerja maupun jaminan pengembangan karir serta buruknya hubungan industrial. Kajian-kajian ini menegaskan bahwa kondisi pekerja kontrak dan alih daya di Indonesia belum sejahtera.

Salah satu hasil temuan penelitian ini yang menarik misalnya, walaupun pekerja sudah mengetahui statusnya sebagai pekerja alih daya, mereka masih bertahan di perusahaan tersebut.

Bahkan beberapa pekerja sudah mengalami perpanjangan kontrak berkali-kali tanpa ada kejelasan akan diangkat menjadi pekerja tetap. Pekerja dengan inisial H misalnya sudah lama menjadi pekerja alih daya. Ia bekerja dari satu PPJP ke PPJP lainnya sejak tahun 2006. Ia sepenuhnya sadar akan tidak adanya kepastian keberlangsungan kerja di PPJP yang dia ikuti. Namun, tidak ada pilihan karena dapur harus tetap mengepul. Selama gaji yang diperoleh sudah sesuai, ia “rela” terus menerus menjadi pekerja alih daya.

Pekerja lain juga memiliki pengalaman serupa dengan pekerja H, mereka mendapatkan perpanjangan kontrak terus menerus. Pekerja dengan inisial A misalnya mengalami kondisi yang tidak jauh berbeda dengan pekerja H. Walaupun harus mengalami perpanjangan kontrak terus menerus, selama penghasilan yang diterima masih memadai, ia harus tetap bertahan. Pekerja dengan inisial B, C, D, E, F, G pun demikian. Status sebagai pekerja alih daya sudah dipahami sejak awal. Selama PPJP memperpanjang kontrak dan memberikan penghasilan, status mereka sebagai pekerja alih daya bukan persoalan.

Pekerja dengan inisial I dan J memiliki kondisi yang berbeda dengan pekerja lainnya. Posisi sebagai pekerja magang membuat mereka memiliki jalur yang jelas menuju posisi pekerja tetap. Apabila kinerja dianggap bagus oleh perusahaan, maka otomatis mereka akan diangkat sebagai pekerja tetap. Kondisi ini sangat berbeda dengan para pekerja alih daya yang memiliki ketidakpastian dalam bekerja maupun kesejahteraan.

Kepasrahan para pekerja dalam menerima kondisinya, menunjukkan bahwa mereka sesungguhnya memiliki posisi tawar yang rendah. Padahal, sikap seperti ini sangat berimplikasi pada tingkat penghasilan yang berujung pada kesejahteraan yang akan diperolehnya. Mereka seolah-olah merasa nyaman dengan kondisi yang dihadapinya saat ini. Kondisi tersebut membuat para pekerja tidak mau ambil risiko. Sulitnya mendapatkan pekerjaan membuat tawaran

menjadi pekerja kontrak dan alih daya dari perusahaan tetap diambil. Selain itu, kepasrahan tersebut menggambarkan bahwa mereka belum memiliki pemahaman yang utuh mengenai statusnya sebagai pekerja alih daya ataupun kontrak. Hak-hak normatif mulai dari gaji pokok, bonus/insentif, uang makan, uang transport, maupun hak mendapat BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan merupakan kewajiban negara. Tetapi, tidak semua informan mendapatkan semua hak yang seharusnya mereka dapatkan, padahal perpanjangan kontrak secara terus menerus membuat terjadinya pelanggaran terhadap aturan ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, kepemilikan ijazah pendidikan tinggi tidak berkorelasi dengan pemahaman mereka terkait hak pekerja secara menyeluruh.

Selain itu, kategori menikah dan belum menikah menjadi indikator yang cukup signifikan. Pekerja yang belum menikah, belum perlu mengeluarkan banyak uang untuk kebutuhan hidup. Bagi pekerja yang belum menikah, mereka sisihkan untuk menabung. Rentang gaji antara lima sampai enam juta perbulan yang didapatkan para pekerja TIK ini dianggap bisa menutupi kebutuhan harian pekerja lajang. Berbeda dengan pekerja yang sudah menikah. Jumlah gaji tersebut belum cukup untuk memenuhi kebutuhan keseharian. Belum lagi ditambah keperluan pendidikan anak.

Peruntukan gaji yang didapat oleh pekerja lebih banyak dihabiskan untuk konsumsi, transportasi, biaya pendidikan anak (untuk yang sudah menikah) dan pemanfaatan teknologi informasi (*gadget* dan pulsa). Pekerja masih belum mampu membeli rumah dari uang yang mereka dapatkan selama bekerja. Mereka harus bergantung pada kontrakan/kosan/sewa. Untuk yang sudah menikah, mereka memilih tinggal bersama dengan orang tua atau mertua. Pendapatan yang didaptnya masih belum cukup untuk membayar uang muka rumah atau cicilan rumah.

Seperti yang diungkapkan oleh Pekerja B yang sudah menikah dengan dua orang anak misalnya. Setiap bulan ia mendapat

penghasilan sebesar lima sampai enam juta. Baginya, uang tersebut tidak selalu mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Isterinya tidak bekerja, sehingga pengeluaran bulanan harus dialokasikan secermat mungkin. Dikarenakan belum mampu membeli rumah, maka tinggal dengan orang tua merupakan pilihan terbaik untuk sementara ini. Hal yang sama dilakukan oleh pekerja C. Meskipun telah menikah dan memiliki seorang anak, ia tetap tinggal dengan orang tuanya. Ia belum mampu membeli rumah. Kondisi pekerja lainnya tidak jauh berbeda. Mereka harus tinggal di kontrakan/kosan/sewa rumah.

Rumah tinggal masih menjadi persoalan umum para pekerja di perkotaan, tidak hanya khusus bagi pekerja kontrak dan alih daya saja. Padahal, merujuk pada indikator kesejahteraan, tempat tinggal merupakan salah satu komponen penting yang harus ada pada penduduk yang sejahtera. Mahalnya harga perumahan saat ini menjadi salah satu alasan yang membuat para pekerja harus rela tinggal bersama orang tua/mertua ataupun mengontrak rumah. Apalagi jika merujuk pada survei yang dilakukan oleh Ningrum, dkk (2014) terungkap bahwa penduduk yang telah menikah menjadikan cicilan rumah dan kendaraan sebagai prioritas utama. Hal ini mengindikasikan bahwa biaya untuk menyicil rumah tidaklah ringan. Pekerja kontrak dan alih daya pada penelitian ini pun belum mampu mencicil rumah karena keterbatasan penghasilan yang diterima oleh mereka.

Pekerja dengan status lajang masih lebih beruntung karena bisa menyisakan penghasilannya untuk ditabung atau diinvestasikan. Sementara untuk pekerja yang sudah menikah, penghasilan bulanan yang didapat masih belum memadai. Walaupun penghasilan tersebut relatif lebih layak, jika dibandingkan dengan pekerja/buruh di sektor lainnya. Kondisi tersebut tetap masih jauh dari ukuran sejahtera. Terbatasnya pendapatan yang diterima tentu sedikit banyak akan berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kualitas kehidupannya. Mereka harus berjuang agar

kebutuhan hidup dapat tercukupi. Kebutuhan konsumsi memang relatif bisa terpenuhi, tetapi kebutuhan rumah tinggal masih jauh dari harapan. Selain itu, beban kerja yang padat juga menyulitkan mereka untuk mendapatkan pekerjaan tambahan.

Pekerja kontrak dan alih daya memang tidak memiliki banyak pilihan. Temuan dari Utomo (2014) menjelaskan bahwa hubungan industrial dalam praktek kerja alih daya menjadikan tidak jelasnya posisi pekerja/buruh dalam konteks pemenuhan hak-haknya. Pekerja/buruh dituntut untuk memenuhi persyaratan dalam alih daya, jam kerja yang padat, upah tak seimbang, tidak ada kesempatan bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh dan mudahnya pergantian pekerja jika terjadi suatu pelanggaran. Kondisi yang terjadi pada pekerja kontrak dan alih daya di sektor TIK yang menjadi informan memang tidak menyedihkan seperti pekerja alih daya sektor lainnya yang banyak haknya dilanggar.

Nasib pekerja TIK pada umumnya, lebih baik dibandingkan pekerja alih daya di sektor garmen dan tekstil. Temuan Tjandraningsih & Herawati (2009: vii) secara jelas mengungkapkan tentang kondisi pekerja alih daya sektor garmen dan tekstil yang mendapat upah tidak layak. Upah minimum yang diperoleh buruh tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dan jauh dari pengeluaran riil buruh. Kondisi ini menyebabkan rendahnya daya beli kelompok buruh. Pada akhirnya, mereka harus melakukan penghematan, dan terjerat pula pada lingkaran hutang yang sulit terbayarkan.

Sistem alih daya memang seringkali dikritisi oleh beberapa pihak, karena dianggap tidak berpihak kepada kepentingan pekerja, serta lebih menguntungkan perusahaan. Kajian mengenai praktek kerja alih daya buruh yang dilakukan oleh AKATIGA bersama FSPMI (Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) misalnya, menyebutkan bahwa tindakan eksploitatif dan diskriminatif terhadap buruh alih daya di industri metal seringkali terjadi. Buruh/pekerja dikontrak secara terus menerus

tanpa kejelasan kapan mereka diangkat menjadi pekerja tetap. Dengan mekanisme kontrak terhadap buruh yang secara terus menerus dengan upah minimum telah menjadikan peluang kerja di perusahaan semakin terbatas. Hal ini disebabkan usia pekerja/buruh semakin terbatas dan peluangnya bekerja di perusahaan lain menjadi lebih sedikit, karena tidak semua rentang usia diterima. Terlebih banyak perusahaan yang memprioritaskan pekerjaannya dengan usia yang lebih muda ataupun *fresh graduate*. Hal ini hanya membuat rotasi pekerja terus menerus tanpa menciptakan lapangan kerja baru (Herawati dkk, 2011: xxv).

Di sisi lain, ada pihak yang masih mendukung praktek alih daya. Meskipun mereka menganggap bahwa praktek alih daya di Indonesia masih penuh dengan berbagai masalah. Pandangan ini menyatakan bahwa yang salah bukan pada sistem alih daya, tetapi lebih disebabkan pada pemahaman dan pengelolaan perusahaan alih daya yang sudah salah sejak awalnya (Priambada & Maharta, 2008: 110). Pihak-pihak yang mendukung menyatakan bahwa praktik alih daya bukan hanya mengenai biaya maupun keuntungan finansial, tetapi juga menyangkut masalah strategis dalam keputusan-keputusan pengelolaan sebuah perusahaan. Permasalahan terjadi karena perusahaan alih daya tidak memperhatikan etika bisnis alih daya. Oleh karena itu, perusahaan alih daya wajib menegakkan hukum ketenagakerjaan dan nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan wajib memahami permasalahan upah minimum, jaminan kerja, jaminan kesehatan, asuransi jiwa, pajak penghasilan, cuti, dan lembur serta hak-hak pekerja lainnya (Priambada & Maharta, 2008: 113). Pandangan ini tetap saja hanya menegaskan sesuatu yang ideal, sementara praktik pelanggaran hak pekerja tetap saja terjadi.

Dari hasil kajian yang dilakukan oleh LIPI (2010) menyimpulkan tentang minimnya perlindungan yang diterima oleh pekerja kontrak dan alih daya. Kajian sektor metal (Tjandraningsih, dkk, 2010) dan sektor perbankan (Herawati, dkk, 2011)

Tabel 2. Potret Kesejahteraan Sepuluh Pekerja Kontrak dan Alih Daya

No	Pekerja	Jenis Kelamin	Status Pekerja	Kondisi
1	A	L	Berpindah sebagai pekerja alih daya dari satu perusahaan ke perusahaan lain.	Rentan karena setiap saat dapat diputus kontrak, penghasilan tiap bulan tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup
2	B	L	Berpindah sebagai pekerja alih daya dari satu perusahaan ke perusahaan lain.	Rentan karena setiap saat dapat diputus kontrak, penghasilan tiap bulan tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup
3	C	P	Berpindah sebagai pekerja alih daya dari satu perusahaan ke perusahaan lain.	Rentan karena setiap saat dapat diputus kontrak, penghasilan tiap bulan tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup
4	D	P	Berpindah sebagai pekerja alih daya dari satu perusahaan ke perusahaan lain.	Rentan karena setiap saat dapat diputus kontrak, penghasilan tiap bulan tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup
5	E	L	Berpindah sebagai pekerja alih daya dari satu perusahaan ke perusahaan lain.	Rentan karena setiap saat dapat diputus kontrak, penghasilan tiap bulan tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup
6	F	L	Berpindah sebagai pekerja alih daya dari satu perusahaan ke perusahaan lain.	Rentan karena setiap saat dapat diputus kontrak, penghasilan tiap bulan tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup
7	G	L	Berpindah sebagai pekerja alih daya dari satu perusahaan ke perusahaan lain.	Rentan karena setiap saat dapat diputus kontrak, penghasilan tiap bulan tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup
8	H	L	Berpindah sebagai pekerja alih daya dari satu perusahaan ke perusahaan lain.	Rentan karena setiap saat dapat diputus kontrak, penghasilan tiap bulan tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup
9	I	L	Sudah lebih jelas arah karirnya, sudah menjadi pekerja kontrak.	Arah karir lebih jelas
10	J	L	Sudah lebih jelas arah karirnya, sudah menjadi pekerja kontrak.	Arah karir lebih jelas

juga menemukan bahwa sejak adanya penerapan hubungan kerja kontrak dan alih daya telah terjadi pengurangan jumlah pekerja tetap secara signifikan, disertai pula dengan penurunan kepastian kerja dan kesejahteraan pekerja. Pada sektor perbankan Herawati dkk, (2011: 4) menemukan adanya kesenjangan yang cukup signifikan pada gaji dan fasilitas di antara pekerja tetap, pekerja kontrak langsung, dan pekerja alih daya.

Pelanggaran aturan ketenagakerjaan memang masih tetap berlangsung, juga pada sektor industri TIK. Beberapa pekerja mengungkapkan mendapatkan sudah beberapa

kali mengalami perpanjangan kontrak. Padahal mereka sudah bekerja beberapa tahun. Mereka hanya mendapatkan perpanjangan kontrak setiap enam bulan tanpa ada kejelasan status. Dengan alasan pemenuhan target perusahaan, maka kontraknya akan terus diperpanjang. Beberapa harus berhenti karena dianggap tidak memenuhi standar. Pergantian pekerja terjadi secara cepat. Jika mau bertahan mereka harus seminimal mungkin melakukan kesalahan. Standar yang diterapkan oleh perusahaan sangatlah tinggi. Mereka bisa dikeluarkan setiap saat.

Dari segi penghasilan/upah, pekerja kontrak dan alih daya di sektor TIK memang relatif lebih beruntung dibandingkan para pekerja/buruh di sektor metal, garmen dan tekstil, maupun perbankan. Pekerja masih mendapatkan gaji, bonus, tunjangan, jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, juga kesempatan untuk mengembangkan diri. Walaupun tidak semua pekerja TIK tersebut mendapatkan jaminan kesehatan maupun ketenagakerjaan. Selain itu, dialog dengan perusahaan lebih dibuka. Salah satu PPJP misalnya memiliki manajer harian yang menampung setiap saran maupun keluhan pekerja.

Temuan mengenai potret pekerja TIK dengan status kontrak dan alih daya secara jelas mengungkapkan dua hal. *Pertama*, tingkat pendidikan tinggi belum tentu berkorelasi dengan kemudahan mendapatkan pekerjaan. *Kedua*, tingkat pendidikan yang ada, tidak menyebabkan mereka mendapatkan kesejahteraan yang cukup. Sepuluh pekerja kontrak dan alih daya masih sebatas memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan keseharian, tetapi belum sampai pada tahapan sejahtera.

Carlson D.S & Kacmar, K.M. (1994:235) dalam *Learned Helplessness as a predictor of employee outcomes: An Applied Model* mengemukakan bahwa ada lima faktor yang memengaruhi seorang individu dalam keberhasilan atau kegagalannya pada bidang pekerjaannya yaitu ekstroversi, emosi yang stabil, rasa setuju, ketelitian, dan keterbukaan terhadap beragam pengalaman (Barrick & Mount 1991; Tett, Jackson, & Rothstein 1991 dalam Carlson D.S & Kacmar K.M, 1994). Kondisi yang terjadi pada pekerja kontrak dan alih daya ini perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan, sebab para pekerja ini memang mendapatkan perhatian yang amat terbatas. Akibatnya, tidak dapat disalahkan jika mereka hanya bekerja tidak optimal, sebatas kewajiban kerja yang dibebankan kepada para pekerja, yang penting, mereka tidak sampai diputus kontrak atau dikeluarkan

dari tempat mereka bekerja. Mereka hanya menjadikan kerja sebagai rutinitas untuk mempertahankan hidupnya. Perusahaan harus memperhatikan kondisi pekerja dan memotivasi pekerja agar mau mengeluarkan segala potensi yang ada pada individu tiap pekerja.

Strategi Pemenuhan Kesejahteraan dan Bertahan Hidup Pekerja Kontrak dan Alih Daya

Strategi yang digunakan oleh pekerja untuk mencapai kesejahteraan dan strategi pemenuhan hidup sehari-hari tentu saja merupakan pilihan paling rasional yang dapat dilakukan. Terlebih ketika keterdesakan kebutuhan dan gaya hidup terus menerpanya. Para pekerja dalam melakukan pilihan pekerjaan serta upayanya dalam mempertahankan kehidupannya akan berusaha mengoptimalkan setiap pendapatannya, mulai dari gaji, bonus, maupun uang lembur. Di sisi lain, mereka pun secara ketat harus melakukan pengaturan pengeluaran seminimal mungkin.

Para pekerja berusaha mengoptimalkan setiap potensi yang dimilikinya, tetapi di sisi lain mereka pun berusaha meminimalisir setiap pengeluaran maupun tindakan yang membuatnya harus menambah pengeluaran rutin maupun temporer. Seperti yang dilakukan oleh pekerja yang tidak mendapatkan jaminan kesehatan, ia berusaha agar dirinya tetap sehat agar tidak mengeluarkan biaya berobat. Itulah satu-satunya pilihan di saat ada keterbatasan pemenuhan hak dari perusahaan. Meminjam teori *rational choice* (pilihan rasional) yang dinyatakan oleh James Coleman, apa yang dilakukan oleh pekerja disebut optimasi. Pekerja bertindak secara rasional, dengan memaksimalkan keuntungan atau menekan pengeluaran, ketika mereka harus memilih rangkaian tindakan untuk dilakukan (Abercrombie, Hill & Turner, 2010: 318).

Teori pilihan rasional yang dinyatakan oleh Coleman jelas berpijak pada gagasan bahwa setiap individu bertindak secara sadar atau sengaja untuk mencapai suatu tujuan

maupun tindakan yang dibangun oleh nilai dan preferensi (Ritzer, 2004; Scott, 2007). Pemenuhan kehidupan sehari-hari pasti menjadi tujuan para pekerja. Kesejahteraan secara ekonomi merupakan target jangka panjang yang harus dicapai meskipun di tengah beragam keterbatasan. Para pekerja harus mengoptimalkan setiap potensi yang ada. Mereka juga berusaha untuk memutuskan pilihan-pilihan berdasarkan kecenderungan pribadi maupun kebutuhan-kebutuhan prioritas yang harus dipenuhi. Pekerja dengan status pekerja kontrak dan alih daya menyadari bahwa posisi mereka lebih terbatas dibandingkan dengan pekerja tetap.

Kompetisi global membuat setiap individu harus memiliki strategi dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Melalui proses kerja, setiap pekerja berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Strategi yang tepat sangat dibutuhkan agar mereka tetap mampu bertahan di tengah meningkatnya kebutuhan sehari-hari maupun tawaran gaya hidup.

Teori kebutuhan yang disampaikan oleh Maslow masih relevan dalam menganalisa kondisi yang dihadapi pekerja dalam upayanya memperoleh pekerjaan dan bertahan memenuhi kebutuhan keseharian. Dari hirarki kebutuhan yang disampaikan Maslow, para pekerja kontrak dan alih daya masih berkuat pada upaya pemenuhan *physiological needs* (*survival*). Kondisi di mana para pekerja masih berjuang agar mendapatkan gaji yang memadai, mendapatkan tunjangan pensiun, bekerja dengan durasi jam kerja yang tidak terlalu panjang, ada perlindungan dan keselamatan kerja, mendapatkan transportasi yang mudah dan hal yang terkait kebutuhan dasar. Dalam beberapa hal mereka juga masih berkuat pada hirarki kedua dari teori Maslow, yaitu: terkait dengan *security* (rasa aman). Persoalan rasa aman ini berkenaan dengan keinginan adanya rasa aman dari aspek regulasi, keamanan, ketertiban, stabilitas penghasilan

dan unsur lainnya. Tentu saja para pekerja kontrak dan alih daya sangat memperhatikan unsur keamanan dalam bekerja ini. Dikarenakan setiap saat mereka dapat saja selesai atau putus kontrak kerjanya. Mereka harus siap dengan konsekuensi terburuk ketika tidak dibutuhkan lagi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Motivasi mereka bekerja setidaknya masih sebatas pada dua hirarki ini, keinginan untuk tetap *survive* dan mendapatkan rasa aman atau persoalan *security*. Dalam konteks pekerjaan, bagi pekerja kontrak maupun pekerja alih daya dalam amatan penulis, masih sebatas dua motivasi tersebut. Motivasi bekerja untuk ke tahapan dicintai dan mencintai (*love and belongings*), harga diri (*esteem/importance needs*), dan kebutuhan untuk aktualisasi (*self actualisation needs*). Bagi pekerja tetap, mereka dapat bergabung dengan serikat pekerja karena sudah pasti akan bekerja di tempat yang sama bertahun-tahun. Lewat wadah serikat pekerja tersebut mereka dapat mendapat relasi dan pertemanan juga kesempatan untuk mengaktualisasikan diri. Sebagai tenaga kerja tidak tetap, para pekerja ini kesulitan bergabung di serikat pekerja juga lebih fokus pada bagaimana mereka tetap diperpanjang kontrak di tahun-tahun selanjutnya, atau bagaimana mereka mendapatkan pekerjaan di perusahaan yang lebih baik dari aspek kesejahteraan dan perlindungannya terhadap kondisi tenaga kerjanya.

Setidaknya, ada tujuh strategi yang dilakukan para pekerja TIK dengan tujuan (*goal oriented*) pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kesejahteraan. *Pertama*, mencoba berhemat agar penghasilan yang dimilikinya tidak habis dengan percuma. Pekerja berusaha secara ketat mengatur keuangan berdasarkan penghasilan yang diterimanya. Di sinilah pentingnya manajemen keuangan dari tiap pekerja harus benar-benar diterapkan. Jika mereka berperilaku konsumtif akan berefek negatif kepada masa depannya. Apalagi kondisi mereka sebagai pekerja kontrak dan

alih daya, yang dapat setiap saat mengalami pemutusan hubungan kerja, memerlukan banyak persiapan dan kehati-hatian dalam mengelola keuangan.

Kedua, menabung agar ada dana cadangan setiap saat dibutuhkan. Beberapa informan dapat menabung uang yang didapatnya meskipun hanya sedikit. Ada juga pekerja yang mengalokasikan sebagian penghasilannya dalam bentuk barang (emas). Tetapi juga di sisi lain ada pekerja yang sama sekali tidak dapat menabung karena uangnya sudah habis untuk dikirimkan ke orang tua untuk membiayai kehidupan kedua orang tua maupun biaya pendidikan anak.

Ketiga, mencari tempat tinggal yang dekat dengan kantor. Beberapa pekerja yang merupakan perantau memilih untuk tinggal dekat kantor dan mencari kontrakan yang murah agar mampu meminimalisir pengeluaran untuk tempat tinggal dan biaya transportasi. Walaupun mencari tempat tinggal yang dekat dengan lingkungan kantor relatif sulit. Apalagi biaya kontrakan di Jakarta termasuk tinggi. Untuk yang paling murah saja beberapa pekerja minimal harus mengeluarkan biaya kurang lebih satu juta per bulan. Oleh karenanya mereka berusaha meminimalisir biaya pengeluaran tempat tinggal agar uang yang didapat bisa dialokasikan untuk keperluan lainnya.

Keempat, tinggal bersama orang tua untuk meminimalisir pengeluaran tempat tinggal. Beberapa pekerja “terpaksa” masih tinggal dengan orang tua masing-masing. Dua orang informan yang sudah berkeluarga pun masih harus tinggal dengan orang tua. Kondisi ini dilakukan karena pekerja belum memiliki kemampuan untuk membeli atau mencicil rumah sedangkan untuk mengontrak tentu harus mengeluarkan biaya tambahan. Salah satu cara agar pengeluaran untuk tempat tinggal dapat diminimalisir, maka pekerja memilih untuk tinggal bersama orang tua.

Kelima, mencari lemburan lebih banyak agar penghasilan bertambah. Adanya kesempatan untuk lembur dan menggantikan

rekan kerja yang tidak masuk membuat hal itu dimanfaatkan oleh beberapa pekerja untuk mendapatkan uang tambahan. Dengan bertambahnya uang dari hasil lembur atau menggantikan rekannya, tentu pekerja itu dapat menyimpan kelebihan uang yang dimilikinya.

Keenam, mencari pekerjaan tambahan di luar pekerjaan. Beberapa pekerja memiliki tambahan pekerjaan di luar tempat kerja mereka saat ini. Satu orang informan berusaha bersama istrinya dengan membuka warung di rumahnya. Dengan membuka warung, maka ada tambahan penghasilan bagi keuangan rumah tangganya. Pekerja lain yang memiliki latar belakang pendidikan pesantren berusaha memberikan bimbingan mengaji secara pribadi kepada orang yang membutuhkan. Dengan pekerjaan tambahan mereka berusaha mendapatkan tambahan penghasilan.

Ketujuh, berusaha hidup sehat, sehingga meminimalisir pengeluaran untuk kesehatan. Tidak semua pekerja mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan. Oleh karena itu ia melakukan upaya preventif yaitu menjaga kesehatannya seoptimal mungkin. Ia berharap dengan badan yang sehat, risiko sakit akan dapat ditanggulangi sehingga tidak ada biaya tambahan apabila ia sakit.

Merujuk pada teori rasionalisasi tindakan Weber (Jones, 2009:117) mereka melakukan tujuh strategi berdasarkan pada tujuan (*goal oriented/zweckrational*) atau penggunaan rasionalitas. Ketika pekerja kontrak dan alih daya memilih bertahan sebagai pekerja dan melakukan beragam strategi agar mampu bertahan hidup, hal tersebut merupakan bagian dari tindakan yang berorientasi pada tujuan atau penggunaan rasionalitas. Tetap bertahan karena pilihan pekerjaan yang semakin terbatas merupakan pilihan yang paling rasional bagi para pekerja. Tetap bertahan walaupun tidak ada kepastian dan kesejahteraan merupakan pilihan yang paling rasional dibanding harus menganggur. Pilihan menjadi pekerja kontrak dan alih daya karena semakin sulitnya untuk memperoleh pekerjaan memang menjadi

alasan paling rasional bagi sepuluh pekerja. Dalam bahasa Weber (Kalberg, 1980: 1146), pekerja berusaha untuk menerima realitas dan melakukan hal yang paling bijak untuk menghadapi kesulitan kehidupan (*practical rationality*). Beragam tindakan yang dilakukan oleh pekerja mulai dari berhemat, menabung, penyesuaian tempat tinggal, mencari lembur, pekerjaan tambahan, dan berusaha meminimalisir sakit, semata-mata didasarkan pada upaya mereka untuk bertahan di tengah keterdesakan gaya hidup yang semakin menghimpit.

Teori yang disampaikan oleh A.L. Kalleberg pada tahun 1978 masih relevan untuk menelaah motivasi pekerja kontrak dan alih daya di bidang TIK. Ia menyatakan ada enam dimensi yang mendasari tiap individu dalam bekerja antara lain: (i) dimensi intrinsik merujuk pada apakah tugas kerja itu menarik dan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki; (ii) dimensi nyaman merujuk pada jam kerja, kemudahan perjalanan ke tempat kerja, dan situasi tempat kerja yang menyenangkan; (iii) dimensi finansial merujuk pada gaji atau upah yang diterima oleh pekerja serta keamanan pekerjaan; (iv) relasi dengan rekan kerja mencakup kemungkinan pergaulan; (v) karir yang mencakup pada promosi pekerjaan; dan (vi) kesediaan sumber yang mencakup penyediaan oleh pihak yang mempekerjakan sumber daya yang mencukupi bagi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya secara sempurna (Abercombie, Hill, Turner: 2010: 626).

Temuan di lapangan menguatkan dimensi yang disampaikan oleh A.L. Kalleberg. Upaya pekerja untuk memperoleh kesejahteraan tidak hanya monodimensi tetapi multidimensi dengan banyaknya aspek. Bahwa bekerja tidak semata-mata berkaitan dengan pemerolehan pendapatan saja, tetapi juga rasa aman. Walaupun dari aspek dimensi finansial yang berkaitan dengan keamanan kerja, pekerja kontrak dan alih daya tidak memiliki hal itu. Status sebagai pekerja alih daya sudah pasti tidak aman karena setiap

saat bisa saja mereka diputus hubungan kerjanya. Pernyataan-pernyataan yang terungkap dari hasil wawancara menunjukkan ada ketidakpuasan dalam kepastian bekerja, harus sampai kapan mereka bekerja dengan status pekerja alih daya dan di bidang yang mereka geluti saat ini.

Penutup

Simpulan

Kondisi kesejahteraan pekerja kontrak dan alih daya di sektor TIK secara umum memang lebih baik jika dibandingkan dengan nasib pekerja kontrak dan alih daya di bidang garmen, metal, manufaktur, dan industri lainnya. Mereka relatif mendapatkan penghasilan yang lebih baik. Akan tetapi, dari segi kepastian kerja apa yang dialami oleh para pekerja di sektor TIK tidak jauh berbeda dengan pekerja alih daya lainnya. Aspek jaminan kesehatan maupun ketenagakerjaan pun tidak sepenuhnya ditunaikan oleh perusahaan. Pekerja tidak mendapatkan hak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Di sisi lain, walaupun memiliki tingkat pendidikan tinggi, tidak semua pekerja memiliki pemahaman mengenai hak dasar yang harusnya mereka terima dan wajib dipenuhi perusahaan. Banyak keterbatasan yang harus diterima oleh pekerja kontrak dan alih daya di sektor TIK. Oleh karenanya, untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari para pekerja harus menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya. Beberapa strategi untuk memenuhi kebutuhan keseharian dilakukan mulai dari berhemat, menabung, mencari lokasi tinggal yang dekat atau tinggal dengan orang tua, mencari lemburan, mencari tambahan pekerjaan, dan berusaha hidup sehat.

Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan pemerintah terkait sistem tenaga kerja kontrak maupun alih daya yang merugikan pekerja harus ditinjau ulang. Relasi kerja antara pihak pemberi kerja dan pekerja harus setara. Praktik diskriminatif terkait dengan perpanjangan terus kontrak pekerja tanpa adanya kepastian pengangkatan sebagai

pekerja kontrak maupun alih daya harus benar-benar menjadi perhatian pemerintah. Kondisi tersebut tentu merugikan pekerja. Para pekerja ini semakin jauh memperoleh haknya untuk sejahtera dan akhirnya hanya berupaya untuk bertahan hidup dari waktu ke waktu dengan beragam strateginya.

Saran

Aspek yang sangat mendasar agar pekerja kontrak dapat bertahan hidup adalah keseriusan pemerintah dalam penyiapan SDM ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan bagi calon pekerja maupun pekerja, yang telah ada di dunia kerja. Pemerintah harus berkolaborasi dengan dunia pendidikan khususnya dengan perguruan tinggi maupun industri agar ketidaksesuaian kebutuhan tenaga kerja berpendidikan tinggi dan keterampilannya dapat diminimalisir. Tentu saja harapannya melalui pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi dan terkelola dengan baik diharapkan tidak ada lagi ketidaksesuaian tingkat pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja dari dunia usaha. Selain itu, pentingnya pemahaman yang komprehensif mengenai aturan ketenagakerjaan agar pekerja memiliki posisi tawar yang lebih baik juga tak dilanggar hak-hak normatifnya sebagai pekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan ke beberapa pihak yang sudah membantu proses pengerjaan tulisan ini. Saya ucapkan terima kasih kepada Devi Asiati, SE, M.Si. selaku Koordinator Tim DIPA Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel yang sudah mengizinkan penggunaan

data penelitian sebagai acuan penulisan KTI ini. Terima kasih untuk Dra. Eniarti B. Djohan, MA, Dr. M. Alie Humaedi, M.Ag., M.Hum dan Rina Herawati, S.Sos., M.T. atas diskusi-diskusi dan pembelajaran yang mencerahkan dan menggugah.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Carlson D.S & Kacmar, K.M. 1994. "Learned Helplessness as a Predictor of Employee Outcomes: An Applied Model". *Human Resources Management Review* Vol.4, No. 3 Tahun 1994.
- Kalberg, Stephen. 1980. "Max Weber's Types of Rationality: Cornerstones for the Analysis of Rationalization Processes in History." *The American Journal of Sociology*, Vol. 85, No. 5 (Mar., 1980), pp. 1145-1179.
- Milawati, Resmi Setia. 2011. "Bekerja di Jam Kuburan: Studi Tentang Industri Jasa Pusat Pelayanan Berbasis Pasar Internasional di Metro Manila, Filipina." *Jurnal Analisis Sosial* Vol. 16 No. 1 September 2011. Bandung: Yayasan Akatiga.
- Nawawi. 2013. "Polemik Hubungan Kerja Outsourcing." *Jurnal Masyarakat Indonesia* Vol. 39, No. 1 Juni 2013.
- Ningrum, Vanda, dkk. 2014. "Pola Pengeluaran dan Gaya Hidup Penduduk Muda Kelas Menengah: Studi Empiris Perkotaan di Jabodetabek." *Jurnal Kependudukan Indonesia* Vol. 9 No 2 Tahun 2014
- Utomo, Luksanto. 2014. "Permasalahan Outsourcing dalam Sistem ketenagakerjaan Indonesia." *Jurnal Lex. Publika*. Volume 1 Nomor 1 Januari 2014.

Buku

- Abercrombie, N., Hill,& S., Turner, BS. 2010. *The Penguin Dictionary of Sociology* (Edisi Terjemahan). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BPS. 2014. *Statistik Perusahaan Informasi dan Telekomunikasi 2014*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

- BPS. 2015. *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2015*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- BPS. 2015. *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2015*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- BPS. 2015. *Pengeluaran Konsumsi Penduduk Indonesia Per Provinsi 2015*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Cresswell, John W. 2006. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches, Second Edition*. London: Sage Publications.
- Herawati, R., Dewayanti, R., & Sriyuliani, W. 2011. *Penelitian Praktek Kerja Outsourcing Pada Sub-Sektor Perbankan: Studi Kasus Jakarta, Surabaya, dan Medan*. Bandung: Akatiga-Opsi-Fes.
- Herawati, Rina. 2010. *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*. Bandung: Akatiga-FES.
- ILO. 2015. *Tren Ketenagakerjaan dan Sosial di Indonesia 2014 - 2015: Memperkuat Daya Saing dan Produktivitas Melalui Pekerjaan Layak*. Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO
- Jones, PIP. 2009. *Pengantar Teori-Teori Sosial, dari Teori Fungsionalisme hingga Post-modernisme* (Terjemahan). Jakarta: Yayasan Obor.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika. 2015. *Buku Saku Hasil Survei Indikator TIK 2015, Rumah Tangga dan Individu*. Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan Penyelenggaran Pos dan Informatika Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Komunikasi dan Informatika.
- Nurhemi, dkk. 2015. *Laporan Penelitian Kesiapan Tenaga Kerja Terampil Indonesia di Sektor Jasa dalam Menghadapi ASEAN Economy Community (AEC) 2015*. Jakarta: Bank Indonesia.
- Priambada, K & Maharta A.E. 2008. *Outsourcing versus Serikat Pekerja, An Introduction to Outsourcing*. Jakarta: Alihdaya Publishing.
- Ritzer, George & Goodman, Douglas J. 2010. *Teori Sosiologi, dari Teori Sosiologi Klasik sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Post-Modern* (Edisi Terjemahan). Bantul: Kreasi Wacana.
- Scout, James. 2002. "Rational Choice Theory". in *Understanding Contemporary Society: Theories of Present*, 126-138. Edited: Gary Browning, Abigail Halcli and Frank Webster. London: Sage Publication Ltd.
- Tjandraningsih, Indrasari & Herawati, Rina. 2009. *Menuju Upah Layak, Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*. Bandung: Akatiga dan Friedrich Ebert Stiftung.

Internet

"Menaker Minta Pekerja TIK Dilengkapi Sertifikasi Kerja." <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/15/02/02/nj5fuh-menaker-minta-pekerja-tik-dilengkapi-sertifikasi-kerja>. Diakses 25 Maret 2015.

Workplacefundi. 2016. How Maslow can Transform your Outsourcing Initiative. <http://workplacefundi.com/2016/08/17/how-to-use-maslow-to-transform-your-outsourcing-initiative/>. Diakses 25 Maret 2018.